



# UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA

**SKRIPSI**

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur**

Galih Hari Santoso

171500049

Dosen Pembimbing

Drs. Sigit Prihanto Utomo, SE., M.M.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2021**



# UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA

SKRIPSI

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur**

Galih Hari Santoso

171500049

Dosen Pembimbing

Drs. Sigit Prihanto Utomo, SE., M.M.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2021**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI  
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X PABRIK GULA  
MERITJAN KEDIRI JAWA TIMUR**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan  
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM) Program Studi  
Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI  
Adi Buana Surabaya

Oleh :

**GALIH HARI SANTOSO**

**171500049**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA  
2021**

## LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi ini telah disetujui oleh dosen pembimbing dan layak untuk diuji.

Tanggal : 30 Juni 2021

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and strokes, positioned above a horizontal line.

**Drs. Sigit Prihanto Utomo, SE.,MM**

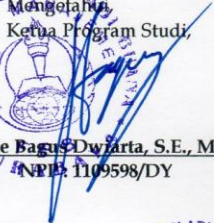
**NPP: 8706188/DY**

## HALAMAN PENGESAHAN

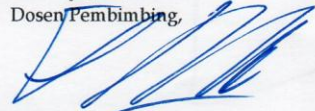
**Judul Skripsi** :Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur

### Identitas Mahasiswa

- a. Nama : Galih Hari Santoso
- b. NIM : 171500049
- c. Program Studi : Manajemen
- d. Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
- e. Alamat Email : [galihjunior459@gmail.com](mailto:galihjunior459@gmail.com)

Mengesahkan,  
Ketua Program Studi,  
  
I Made Bagus Dwiartha, S.E., M.M.  
NPP : 1109598/DY

Surabaya, 10 Juni 2021  
Dosen Pembimbing,

  
Drs. Sigit Prihanto Utomo, SE., M.M.  
NPP : 8706188/DY

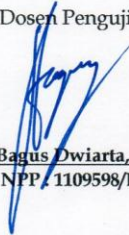
Menyetujui  
Dekan,  
  
Drs. H. Teguh Purwanto M.M.  
NIP 19601222.199003.1001

### BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini diterima dan disetujui oleh Panitia Ujian Skripsi Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya:

Hari : Minggu  
Tanggal : 04 Juli  
Tahun : 2021

Dosen Penguji I



I Made Bagus Dwiarta, S.E., M.M.  
NPP : 1109598/DY

Dosen Penguji II



Ferry Hariawan, SE., M.M.  
NPP : 1512763/DY

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Galih Hari Santoso  
NIM : 171500049  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian (skripsi) saya dengan judul :

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur, yang saya usulkan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya Tahun Akademik 2020/2021 **bersifat original**.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini (ditemukan unsur plagiasi), maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan hukum berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

05 Mei 2021  
10000  
METRAT  
TEMPEL  
S640AJX311502846  
Galih Hari Santoso  
171500049



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT Yang Maha Esa atas Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur” dengan baik.

Selama proses penulisan hingga dapat terselesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapat motivasi dan dukungan dari beberapa pihak, untuk itu penulis ingin menghaturkan terima kasih banyak kepada :

1. Dr. M. Subandowo, M.S. selaku Rektor Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
2. Drs. H. Teguh Purwanto, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
3. I Made Bagus Dwiarta, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
4. Drs. Sigit Prihanto Utomo, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan koreksi dan arahan dalam membantu penyusunan skripsi penelitian ini dengan rasa tulus, perhatian, sabar sehingga dapat tersusun dengan baik mulai dari awal sampai akhir.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, atas pendidikan selama dibangku kuliah.
6. Kepada kedua orang tua dengan segala do’a, dan dukungan selama pengerjaan skripsi ini sehingga berjalan dengan baik sampai akhir.



7. Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan yang telah memberi izin penelitian kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu.
8. Kepada teman seperjuangan Kelas B Manajemen 2017 yang telah bersama-sama saling mendukung dalam pengerjaan dan penyelesaian skripsi ini sampai akhir.

Dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka apabila dalam skripsi ini dijumpai kekurangan dan kusalahan penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca. Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Surabaya, 10 Juni 2021

Penulis

## **MOTTO**

Belajarlh dari kegagalan, suatu saat kamu akan menemukan kesuksesan.

## ABSTRACT

*This research was conducted in order to determine the effect of work environment and work motivation on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara X Sugar Factory Meritjan Kediri, East Java. In this study the samples used were employees at PT. Perkebunan Nusantara X Sugar Factory Meritjan Kediri totaling 86 employees. In this study, the data analysis techniques used were validity test, reliability test, classical assumption test, t test, and f test. In this research, the result shows that the work environment and work motivation partially affect the work performance of employees at PT. Perkebunan Nusantara X Sugar Factory Meritjan Kediri, using the t-test with a significant value of  $<0.05$ . Work environment and work motivation simultaneously affect the work performance of employees at PT. Perkebunan Nusantara X Sugar Factory Meritjan Kediri, using the F test with a significant value  $<0.05$ . With these results it states that hypothesis testing can be accepted and verified. To improve work performance, the company needs to implement a safe and comfortable work environment and provide work motivation for all employees so that they can work well so that they can achieve company goals.*

**Keywords:** *work environment, work motivation, work performance.*

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri sebanyak 86 pegawai. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji t, dan uji f. Pada penelitian diperoleh hasil, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri, menggunakan uji-t dengan nilai signifikan sebesar  $<0,05$ . Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri, menggunakan uji F dengan nilai signifikan  $<0,05$ . Dengan hasil tersebut menyatakan bahwa pengujian hipotesis dapat diterima dan dibuktikan kebenarannya. Untuk meningkatkan prestasi kerja pihak perusahaan perlu menerapkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta memberi motivasi kerja terhadap seluruh pegawai agar dapat bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

**Kata kunci:** lingkungan kerja, motivasi kerja, prestasi kerja.

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	v
MOTTO.....	viii
<i>ABSTRACT</i> .....	ix
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	11
TELAAH PUSTAKA.....	11

2.1.	Penelitian Terdahulu .....	11
2.1.	Landasan Teori.....	19
2.2.1.	Pengertian Pengaruh Lingkungan Kerja ....	19
2.2.2.	Indikator Pengaruh Lingkungan Kerja.....	23
2.2.3.	Tujuan dan Manfaat Pengaruh Lingkungan Kerja.....	26
2.2.3.1.	Jenis Lingkungan Kerja .....	26
a.	Lingkungan kerja fisik.....	27
b.	Lingkungan kerja non fisik.....	28
2.2.3.2.	Manfaat Lingkungan Kerja .....	28
2.2.4.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	29
2.2.1.	Motivasi Kerja .....	32
2.2.2.1.	Pengertian Motivasi Kerja.....	33
2.2.2.2.	Indikator-Indikator Motivasi Kerja.....	36
2.2.2.3.	Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	36
2.2.2.4.	Tujuan Motivasi.....	37

2.2.2.5.	Faktor-faktor Motivasi Kerja .....	38
2.2.3.	Prestasi Kerja Pegawai.....	38
2.2.3.1.	Pengertian Prestasi Kerja Pegawai.....	39
2.2.3.2	Indikator-Indikator Prestasi Kerja Pegawai .....	40
2.2.3.3	Tujuan Prestasi Kerja Pegawai.....	40
2.2.3.4.	Manfaat Prestasi Kerja .....	41
2.2.3.5.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	45
2.3	Kerangka Konseptual .....	47
2.4	Hipotesis .....	49
BAB III	.....	51
METODE PENELITIAN	.....	51
3.1	Rancangan Penelitian .....	51
3.2	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	52
3.2.1	Populasi .....	52
3.2.2	Sampel .....	53
3.2.3	Teknik Sampling .....	53

<b>3.3</b>	<b>Jenis Dan Sumber Data .....</b>	<b>54</b>
<b>3.3.1</b>	<b>Jenis Data .....</b>	<b>54</b>
<b>3.3.2</b>	<b>Sumber Data .....</b>	<b>54</b>
<b>3.4</b>	<b>Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>55</b>
<b>3.4.1</b>	<b>Kuisisioner.....</b>	<b>55</b>
<b>3.4.2</b>	<b>Dokumentasi .....</b>	<b>56</b>
<b>3.4.3</b>	<b>Observasi.....</b>	<b>56</b>
<b>3.4.4</b>	<b>Kuesioner .....</b>	<b>57</b>
<b>3.5</b>	<b>Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel.....</b>	<b>57</b>
<b>3.5.1</b>	<b>Variabel Penelitian.....</b>	<b>57</b>
<b>3.5.2</b>	<b>Variabel Penelitian.....</b>	<b>57</b>
<b>3.5.3</b>	<b>Definisi Operasional Variabel .....</b>	<b>58</b>
<b>3.6</b>	<b>Teknik Analisis Data .....</b>	<b>59</b>
<b>3.6.1</b>	<b>Pengujian Instrumen Penelitian .....</b>	<b>59</b>
<b>3.6.1.1</b>	<b>Uji Validitas.....</b>	<b>59</b>
<b>3.6.1.2</b>	<b>Uji Reliabilitas .....</b>	<b>59</b>
<b>3.6.2</b>	<b>Pengujian Asumsi Klasik.....</b>	<b>60</b>
<b>3.6.2.1</b>	<b>Uji Normalitas .....</b>	<b>60</b>
<b>3.6.2.2</b>	<b>Uji Multikolinieritas .....</b>	<b>60</b>
<b>3.6.2.3</b>	<b>Uji Heteroskedastisitas.....</b>	<b>61</b>
<b>3.6.2.4</b>	<b>Uji Autokorelasi.....</b>	<b>61</b>
<b>3.6.3</b>	<b>Analisis Regresi Linier Berganda .....</b>	<b>62</b>



3.6.4	Pengujian Hipotesis .....	62
3.6.4.1	Uji T (Uji Parsial) .....	63
3.6.4.2	Uji F Simultan (Uji F) .....	63
<b>BAB IV</b>	.....	65
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	.....	65
<b>4.1 Hasil Penelitian</b>	.....	65
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan .....	65
4.1.2	Deskripsi hasil penelitian .....	67
1.	Karakteristik Responden .....	67
a.	Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
b.	Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	67
4.1.3	Distribusi Jawaban Variabel .....	68
4.1.3.1	Variabel Lingkungan Kerja (X1) .....	68
4.1.3.2	Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	69
4.1.3.3	Variabel Prestasi Kerja (Y) .....	69
4.1.4	Analisis Data Penelitian .....	70
4.1.4.1	Uji Validitas .....	70
4.1.4.2	Uji Reliabilitas .....	72
4.1.5	Pengujian Asumsi Klasik .....	73
1.	Uji Normalitas Data .....	73
2.	Uji Multikolinearitas .....	74
3.	Uji Autokorelasi .....	74
4.	Uji Heterokedasitas .....	75

4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda .....	76
a. Persamaan Garis Regresi.....	77
b. Koefisien Determinasi.....	78
c. Koefisien Determinasi.....	79
4.1.7 Pengujian Hipotesis .....	79
1) Pengujian Hipotesis 1 Menggunakan uji-t .....	79
2) Pengujian Hipotesis 2 Menggunakan uji-t .....	80
3) Pengujian Hipotesis 3 Menggunakan uji-f .....	80
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian .....	81
<b>BAB V .....</b>	<b>85</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>85</b>
5.1. Simpulan .....	85
5.2. Saran .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>87</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....</b>	<b>47</b>
<b>Gambar 3. 1 Skema Rancangan Penelitian .....</b>	<b>52</b>
<b>Gambar 4. 1 Uji Heteroskedastisitas .....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Kuesioner.....	57
Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	67
Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan Usia .....	68
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X1) .....	68
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	69
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y) .....	70
Tabel 4. 6 Uji Validitas .....	71
Tabel 4. 7 Uji Reliabilitas .....	72
Tabel 4. 8 Uji Normalitas .....	73
Tabel 4. 9 Uji Multikolonieritas.....	74
Tabel 4. 10 Hasil Uji Autokorelasi.....	75
Tabel 4. 11 Tabel uji regresi linier berganda .....	77
Tabel 4. 12 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	78
Tabel 4. 13 Hasil Pengujian Uji-F .....	81

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Berita Acara Bimbingan Skripsi

Lampiran 2. Berita Acara Bimbingan Revisi Skripsi

Lampiran 3. Surat Izin Penelitian

Lampiran 4. Kuesioner Penelitian

Lampiran 5. Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 6. Hasil Olahan Data SPSS 23

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Dewasa ini dunia usaha memiliki banyak persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Mengingat bahwa peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam menentukan kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Perusahaan selalu bersaing untuk dapat bertahan dalam setiap persaingan yang ada untuk memperoleh suatu tujuan yang maksimal dan menguntungkan bagi kepentingan perusahaan, dalam mengembangkan kemampuan setiap sumber daya manusia yang berkualitas.

Saat ini Indonesia mengalami pandemi virus Covid19. Dimana virus tersebut terus menyebar dan berdampak pada sector perekonomian masyarakat serta perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia. Untuk memutus rantai penyebaran virus Covid19 pemerintah mengeluarkan peraturan untuk perusahaan menerapkan system kerja *work from home*, bekerja dengan mematuhi protocol kesehatan kepada seluruh karyawannya. Penerapan system kerja *work from home* dan bekerja dengan protocol kesehatan yang ketat adalah hal baru bagi karyawan sehingga karyawan perlu beradaptasi dengan kebiasaan yang baru ini. Kebiasaan baru ini juga bias berdampak pada kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Dikarenakan karyawan tidak bekerja dengan cara yang seperti biasanya namun ada tambahan aturan kerja untuk menerapkan protocol kesehatan seperti dengan memakai masker dan menjaga jarak saat bekerja. Sumber daya manusia yang berkualitas bisa dilihat dari prestasi kerja pegawai yang ada dalam sebuah perusahaan

untuk mencapai tujuan yang maksimal dalam menentukan keberhasilan dan kemajuan perusahaan.

Prestasi kerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang diberikan demi pencapaian tujuan perusahaan. Nawawi, 2002:234 Mengemukakan prestasi kerja adalah suatu pencapaian hasil sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing struktur organisasi kerja. Prestasi kerja pegawai dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan namun untuk menerapkan prestasi kerja yang maksimal kita perlu memperhatikan aspek yang mempengaruhi baik-buruknya prestasi kerja pegawai. Dengan adanya system kerja yang baru di masa pandemic Covid19 ini kemungkinan berdampak pada prestasi kerja karyawan dikarenakan banyak karyawan yang harus bekerja dirumah dengan fasilitas yang terbatas dan kondisi lingkungan yang tidak seperti yang ada diperusahaan.

Sebab dalam hal menciptakan prestasi kerja yang baik diperlukan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan prestasi kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja pegawai. Sedarmayanti (2001, p. 21) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan non fisik yaitu semua keadaan yang

terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dengan adanya wabah covid19 yang terjadi saat ini, membuat lingkungan kerja menjadi berbeda seperti contohnya tempat kerja yang sepi karena sebagaimana karyawan *work from home* serta lingkungan kerja yang lebih menerapkan protocol kesehatan, karena hal tersebut karyawan diharap dapat beradaptasi agar tidak mengganggu kerja mereka.

Selain memperhatikan lingkungan kerja, untuk menghadapi pandemi ini diperlukan motivasi yang dapat dijadikan dorongan untuk karyawan tetap dapat bekerja dengan baik ditengah-tengah kebiasaan baru ini serta tetap dapat menciptakan prestasi kerja karyawan. Hasibuan dalam Sunyoto (2013, p. 191) mengungkapkan bahwa motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi kerja sangat perlu diberikan kepada karyawan untuk menghadapi pandemi covid19. Karena dengan adanya kebiasaan baru ditengah-tengah pandemi ini serta kesehatan yang harus selalu dijaga maka dorongan dari perusahaan dapat menguatkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Penelitian ini menggunakan perusahaan PTPN X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi Gula, Pabrik Gula Meritjan Kediri. didirikan pada tahun 1903 oleh Netherland Indiche Landbouw Maatshaaplj (NILM) dan memproduksi hingga 1935. Pada tahun tersebut perusahaan ditutup dikarenakan meletusnya perang dunia ke II. Tahun 1942-1945 PG. Meritjan diduduki Jepang dan dibuat Pabrik Senjata. Tahun 1945 - 1948 PG. Meritjan dibagi menjadi dua (2) bagian :



1. Bagian I sebagai Pabrik Senjata
2. Bagian II sebagai Perkebunan Tebu, yang diselenggarakan oleh-

Badan Penyelenggara Perusahaan Tebu Negara (BPPGN) dan tebunya digiling Pabrik Gula Pesantren. Pabrik Gula Meritjan Kediri merupakan perusahaan yang bertumpu pada sektor BUMN yang berkedudukan di bawah PTPN X, berada di bawah naungan Menteri Pertanian sedangkan dalam hal pendanaan berada di bawah Menteri Keuangan. Seluruh pendapatan yang diperoleh Pabrik Gula Meritjan Kediri diserahkan kepada PTPN X yang berada di Surabaya. Kemudian PTPN X apabila akan dikeluarkan biaya operasional maka dilakukan melalui Permintaan Modal Kerja (PMK) yang dibuat berdasarkan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP). Tiap bulan dengan disetujui oleh dewan direksi terlebih dahulu dengan demikian Badan Usaha dari Pabrik Gula Meritjan Kediri adalah PTPN X sedangkan badan hukumnya berada di bawah Direksi PTPN X yang berkedudukan di Jalan Jembatan Merah No. 3-9 Surabaya.

PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan ini adalah salah satu perusahaan milik BUMN, melalui PTPN X ini pemerintah berharap mampu memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan bagi masyarakat daerah. Dalam usaha pengelolaan tebu menjadi gula untuk meningkatkan kualitas hasil usaha penggilingan maka masyarakat mencakup aspek sosial berupaya untuk meningkatkan hasil tebu menjadi gula yang lebih higienis dan kondusif.

Pemilihan lokasi Pabrik Gula Meritjan didasarkan atas beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Bahan Baku.

Bahan baku utama dalam pembuatan gula adalah tebu. Pada Pabrik Gula Meritjan tebu diperoleh dari Tebu Rakyat

Intensifikasi (TRI) dan Tanaman Tebu Sendiri (TTS). Untuk Tebu Rakyat Intensifikasi, Pabrik Gula Meritjan bertindak sebagai pembimbing dan pengelola, sedangkan pada Tanaman Tebu Sendiri diperoleh dengan menyewa lahan milik petani dan memberikan Imbalan Penggunaan Lahan (IPL).

## 2. Tenaga Kerja

Lokasi perusahaan berada di tempat strategis, sehingga mudah untuk mendapatkan tenaga kerja. Selain itu, masa giling suatu pabrik gula tidak selalu penuh dalam masa satu tahun, tetapi hanya dalam jangka waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

## 3. Transportasi

Lokasi Pabrik Gula Meritjan yang terletak di samping jalan memudahkan transportasi bahan baku menuju pabrik.

## 4. Dekat dengan Sumber Air

Lokasi Pabrik Gula Meritjan berada dekat aliran sungai Brantas yang dapat memenuhi kebutuhan air untuk pabrik sebagai air pengisi ketel uap dan proses produksi, sehingga proses produksi dapat berjalan lancar.

PTPN X Pabrik Gula Meritjan, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi Gula, yang merupakan bahan pokok makanan yang terus dibutuhkan oleh masyarakat, meskipun ditengah-tengah pandemic covid19 produksi gula harus terus berjalan guna mencukupi kebutuhan pokok masyarakat. Untuk itu selama pandemic covid19 perusahaan selalu berusaha memperhatikan setiap pegawainya karena mereka merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi aktivitas perusahaan. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut tetap bekerja lebih efektif dan efisien dengan kebiasaan baru yang menjadi dampak dari pandemic covid19.

Faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila prestasi kerja pegawai dapat diperolehnya dari pekerjaannya. Prestasi kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003:203).

Sesuai dengan filosofi perusahaan PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan, mengatakan “Menjalankan misi perusahaan memerlukan acuan fungsi sebagai koridor dan batasan sebagai arahan untuk karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan dengan penuh integritas, peraturan atau petunjuk. Hal tersebut hendaknya dilaksanakan oleh semua tingkat karyawan, dengan mengikuti aturan yang ada akan memberikan pencapaian prestasi yang merupakan visi perusahaan”, ([www.ptpn10.co.id](http://www.ptpn10.co.id)).

Karena dirasa kurangnya prestasi kerja pada pegawai PG Meritjan, dalam hal ini PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan, selalu memberikan penghargaan untuk pegawainya yang berprestasi untuk mendorong pegawainya agar tetap menunjukkan dan meningkatkan prestasi kerjanya. Salah satu contohnya adalah pemberian penghargaan kepada karyawan tanaman yang bias membina petani tebu untuk menghasilkan tebu dengan rendemen di atas 12%. Penghargaan ini efektif dalam memotivasi diri agar karyawan berlomba-lomba menunjukkan kinerja terbaiknya, ([www.ptpn10.co.id](http://www.ptpn10.co.id), 14 Maret 2016)

Dalam melakukan penelitian, peneliti juga mendapatkan info jika masih banyak pegawai yang tidak memiliki rasa percaya diri. Sehingga pihak perusahaan melakukan training untuk

memotivasi diri karyawan agar bisa memiliki percaya diri yang kuat. Hal inilah yang menjadi dasar bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan selalu berfikir positif. “Hal ini dimaksudkan untuk membentuk pribadi yang mempunyai keinginan dan rasa percaya diri yang kuat, di tunjang dengan tekad yang kuat maka akan menghasilkan perubahan yang sangat berarti bagi PG Meritjan, ([www.ptpn10.co.id](http://www.ptpn10.co.id)).Maka dari itu motivasi perusahaan sangat penting bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan kesimpulan latar belakang, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PTPN X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai ?
2. Apakah ada pengaruh signifikan dan positif antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai ?
3. Apakah berpengaruh signifikan dan positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari perumusan masalah yang telah dibuat diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak terutama pihak yang memiliki kepentingan langsung, antara lain :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Dari hasil penelitian ini, peneliti berharap agar apa yang disajikan dalam penelitian dapat memberikan tambahan informasi dan pengetahuan dari perusahaan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia yaitu tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Peneliti**

1. Untuk menambah wawasan peneliti dalam menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama perkuliahan dengan permasalahan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Perkebunan

Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur.

2. Sebagai syarat untuk memenuhi standar kelulusan S1 Manajemen.

b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Sebagai pengetahuan, wawasan dan referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

c. Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian kali ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan motivasi kepada perusahaan sebagai salah satu bentuk gambaran meningkatkan adanya Pengaruh Lingkungan Kerja yang digunakan sebagai referensi pengambilan kebijakan oleh perusahaan serta meningkatkan prestasi kerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur.

**“Halaman ini sengaja dikosongkan”**

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Seorang penulis dalam menyusun sebuah skripsi perlu diperhatikan dan melihat penelitian skripsi sebelumnya untuk menjadi salah satu acuan dan penelitian terdahulu dilakukan dengan tujuan untuk memperkuat hasil penelitian yang sedang dilakukan oleh penulis. Penelitian kali ini, penulis menggunakan sumber penelitian dari peneliti terdahulu sebagai referensi dalam memperkuat isi dari pada penelitian ini. Beberapa sumber dari penelitian terdahulu di sini berkaitan dengan adanya tema yang akan digunakan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai” merupakan sebagai berikut :

1. Heru Susanto (2013) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang yang berjumlah 68 orang dengan anggota populasi dijadikan sampel secara keseluruhan dengan metode *sampling jenuh*. Koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,301 dalam hal ini dapat diartikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan sebesar 30,1%. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi dan lingkungan kerja.

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel independent, tempat penelitian dan jumlah sampel yang diambil.



2. Daniel Surjosuseno (2015) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic". Tujuan dari penelitian ini adalah Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Pabrik Ada Plastic. Responden yang digunakan berjumlah 33 karyawan pada bagian produksi. Teknik analisa yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Pabrik Ada Plastic. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Pabrik Ada Plastic. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan lebih besar dibandingkan dengan motivasi kerja pada UD Pabrik Ada Plastic. Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 orang sedangkan penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh sebanyak 33 karyawan di bagian produksi. Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel independent, tempat penelitian, dan jumlah sampel yang diambil.
3. Cynthia Novita Hidayat (2015) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui

pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Keramik Diamond Industries. Sampel yang digunakan adalah sensus dengan jumlah 100 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data untuk penelitian ini diperoleh melalui kuisioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Keramik Diamond Industries dengan motivasi sebagai variabel dominan.

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel independent , tempat penelitian, dan jumlah sampel yang diambil

4. Gede Ari Setiawan (2016) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sun Star Motor Cabang Negara Tahun 2016" Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: (1) motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, (2) kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan dan (3) pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara yang berjumlah 30 orang, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kompensasi, dan prestasi kerja karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara. Data yang dikumpulkan menggunakan kuisioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *statistical package for social sciences (SPSS) for windows* versi 16. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.386 > 2.051$ )

atau  $p\text{-value} < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ), (2) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ditunjukkan dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4.199 > 2.051$ ) atau  $p\text{-value} < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ), (3) motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan ditunjukkan dari nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $31.731 > 3.354$ ) atau  $p\text{-value} < \alpha$  ( $0.000 < 0.05$ ).

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel dependent dan tempat penelitian.

5. I Ketut R. Sudiarditha (2016) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia". Penelitian ini bertujuan untuk : Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Pelayanan Publik TVRI. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Pelayanan Publik TVRI. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada Lembaga Pelayanan Publik TVRI. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik stratified random sampling, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuisioner, yang kemudian diolah menggunakan SPSS 19.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya Lingkungan kerja yang kondusif akan tercipta peningkatan

kepuasan kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya motivasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja besarnya pengaruh adalah 34.9%. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya Lingkungan kerja yang kondusif akan tercipta peningkatan kepuasan kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya motivasi yang tinggi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja besarnya pengaruh adalah 34.9%.Seluruh populasi karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia yang berjumlah 75 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 70 orang karyawan.

6. Ronna Yulia Wuwungan (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado”. Tujuan dari penelitian ini adalah setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut lebih efektif dan efisien. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 60 orang karyawan dengan Metode Sampling Jenuh. Hasil Penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara Simultan Lingkungan Kerja dan Motivasi

Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Lingkungan Kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Motivasi Kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Cinemaxx Lippo Plaza Manado, jumlah karyawan di sebanyak 60 orang karyawan.

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel independent dan jumlah sampel yang diambil.

7. Syahrul Alamsyah (2017) melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Sungguminasa. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan. Nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,444 sehingga  $(0,444)^2=0,1971$  atau 19,71% yang berarti sumbangan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 19,17%. Nilai koefisien korelasi parsial sebesar 0,456 sehingga  $(0,456)^2= 0,2079$  atau 20,79% yang berarti sumbangan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 20,79%.

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel independent, tempat penelitian dan jumlah sampel yang diambil.

8. Lukiyana dan Firman Davi Firdaus (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan

Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di Bagian Gudang pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta. Penelitian ini dilakukan untuk mengukur pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Sarijasa Transutama Jakarta bagian gudang. Sampel yang diteliti berjumlah 68 responden. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Pengujian dilakukan dengan system secara simultan dan parsial. Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap prestasi kerja, intervensi kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada salah satu variabel dependent , tempat penelitian, analisis data yang digunakan dan jumlah sampel yang diambil.

9. Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan

kuantitatif. Seluruh populasi pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman yang berjumlah 76 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dengan  $\beta = 0,046$  ( $\Delta R^2$ ) 0,002. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dengan  $\beta = 0,046$  ( $\Delta R^2$ ) 0,002. Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dengan lingkungan kerja sebesar  $\beta = 0,046$  dan motivasi sebesar  $\beta = 0,035$  ( $\Delta R^2$ ) 0,003. Dalam hal ini menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman telah memberikan upaya motivasi kepada karyawan supaya bekerja dengan semangat serta dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada saat bekerja. Sampel penelitian ini berjumlah 76 karyawan.

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel independent , tempat penelitian, dan jumlah sampel yang diambil.

10. Yanne Aldi dan Febsri Susanti (2019) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling, sedangkan jumlah sampel yang digunakan untuk analisis adalah 36 orang. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini ditemukan sebesar 0,014 atau sama dengan 1,4%. Hasil tersebut memperlihatkan

bahwa dari prestasi kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh stress kerja dan motivasi kerja sebesar 1,4% sedangkan sisanya 98,6% diduga dijelaskan oleh factor-faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan adalah salah satu pada variabel dependent , tempat penelitian, dan jumlah sampel yang diambil

Dari hasil penjelasan penelitian terdahulu di atas, maka peneliti dapat menemukan adanya berbagai macam perbedaan dari hasil-hasil yang telah diteliti diantaranya yaitu :

1. Beberapa ringkasan hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda, maka peneliti ingin membuktikan dengan hasil penelitian yang lebih baik.
2. Peneliti ingin melakukan penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu dari segi periode tahun, waktu dan juga perbedaan obyek yang akan digunakan.
3. Peneliti perlu adanya pemahaman dari penelitian sebelumnya dengan melakukan observasi yang lebih dalam mengenai tindakan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja untuk meningkatkan hasil penelitian yang akan datang.

## **2.1. Landasan Teori**

### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2016:4) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu



perencanaan, pengorganisasian, 10 pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Sumber Daya Manusia merupakan aset di sebuah organisasi, sehingga aset membutuhkan pengelolaan yang cermat dan baik untuk melakukan peningkatan terhadap individu agar sesuai dengan kebutuhan organisasi (Larasati, 2018:6). Pengertian tersebut menggambarkan bahwa SDM sebagai organ penggerak dalam organisasi yang harus dikelola dengan baik karena dianggap sebagai aset dalam organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tugas suatu bidang di perusahaan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas demi terlaksananya seluruh aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Kesimpulannya Manajemen Sumber Daya Manusia adalah fungsi dari sebuah instansi baik pemerintah atau swasta yang bertugas untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan pegawai didalamnya dengan cara mengelola manusia agar dapat menjalankan pekerjaannya dan dapat mencapai tingkat produktivitas tertinggi dari pegawai.

### **2.1.2. Pengertian Perilaku Organisasi**

Menurut Thoha (2014:5) mengemukakan pendapat mengenai perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu.

Menurut Mulyadi (2015:11) perilaku organisasi adalah aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi.

Sedangkan teori umum dari perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2016:6) perilaku organisasi adalah studi mengenai yang orang-orang lakukan dalam sebuah

organisasi dan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kinerja organisasi.

Dari beberapa definisi di atas, perilaku organisasi pada hakikatnya mendasarkan pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi.

### **2.1.3. Pengertian Pengaruh Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut :

Menurut Danang (2015,p.38) lingkungan kerja adalah bagian segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada para pekerja. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Selanjutnya Menurut Sidanti (2015) tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan

terhadap kinerja. Kesesuaian lingkungan kerja bisa dilihat dari dalam jangka waktu yang lama lebih jauh dari lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik bisa menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung didapatkannya rancangan sistem kerja yang efisien. Sedangkan Menurut Sedarmayati dalam Rahmawanti (2014:3) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Secara umum menurut Sedarmayanti (2017:26), berdasarkan lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan dan banyak faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan. Adapun pendapat oleh Teori menurut pendapat Afandi, (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi seperti lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dalam menciptakan kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan menurut Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan

tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Dari definisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya.

### **2.1.3.1. Indikator Pengaruh Lingkungan Kerja**

Adapun indikator – indikator dalam lingkungan kerja menurut Sri Widodo (2016:96) yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di Tempat Kerja. Penerangan dalam hal ini tidak terbatas hanya pada penerangan listrik saja tetapi termasuk penerangan matahari. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja.
2. Pengaturan suhu udara di Tempat Kerja. Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu tubuh sistem yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.
3. Kelembapan di Tempat Kerja Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi 23 oleh temperatur udara dan secara bersama sama antara temperatur, kelembapan, kecepatan, udara bergerak dan radiasi panas tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau

melepaskan dari tubuhnya .Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapan tinggi,akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran,karena sistem penguapan.

4. Kebisingan di Tempat Kerja Kebisingan merupakan gangguan dan dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja kebisingan dapat menimbulkan bunyi yang dapat mengganggu telinga terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja,merusak,pendengaran,dan menimbulkan kesalahan komunikasi.maka suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif dan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat.
5. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja Oksigen adalah gas yang paling dibutuhkan oleh setiap manusia untuk menjaga kelangsungan hidup .Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau bauan yang berbahaya lagi bagi kesehatan tubuh..Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas dan berpengaruh terhadap kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.
6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis.Besarnya getaran ditimbulkan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarannya.Getaran mekanis pada umumnya saat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya,baik dalam intensitas maupun frekuensinya.
7. Bau-Bauan di Tempat kerja Adanya bau-bauan ditempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran ,karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja ,dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan

penciuman. Pemakaian ac dapat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan Bau- Bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata warna di Tempat Kerja Menata warna di tempat kerja merupakan direncanakan karena pewarnaan yang serasi dalam satu ruangan akan senang dan memberikan arti yang sangat penting bagi semangat kerja karyawan.
9. Dekorasi di Tempat Kerja Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruangan kerja saja tetapi berkaitan juga dengan mengatur tata letak, keleluasan dalam bekerja, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
10. Keamanan dan Kenyamanan di Tempat Kerja Guna menjaga tempat kerja dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman dan nyaman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dan kenyamanan bekerja, oleh karena itu faktor keamanan dan kenyamanan diwujudkan. Rasa aman dan nyaman akan menimbulkan ketenangan guna meningkatkan dan mendorong semangat dan kegairahan kerja. tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Sri Widodo (2016:95) manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga di factor apa suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi karyawan baik langsung atau tidak langsung. lingkungan kerja itu sendiri mencakup beberapa faktor dan banyak faktor yang mempengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja.

### **2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Pengaruh Lingkungan Kerja**

Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas perusahaan. Oleh karenanya pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik adalah secukupnya saja, jangan sampai tenaga kerja merasa terlalu dimanja dalam bekerja, sehingga hasil yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

#### **2.1.1.1. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Rizal(2015:4)mengemukakan secara garis besar berpendapat bahwa lingkungan kerja ada dua macam, yaitu :

##### **a. Lingkungan kerja fisik**

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

1. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
2. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
3. Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
4. Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.

5. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
6. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya.
7. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

a. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

**2.1.1.1. Manfaat Lingkungan Kerja**

1. Menurut Siagian (2014:103), telah mengemukakan bahwa manfaat dari lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan dibutuhkan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan.
2. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.



3. Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karya dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
4. Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
5. Membuat suasana hati karyawan bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
6. Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
7. Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas/kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.
8. Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.

Menurut Ishak dan Tanjung (2015:16), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan dan manfaat dari adanya program Pengaruh Lingkungan Kerja yaitu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif di

lingkungan sekitar para karyawan pun melaksanakan tugas dengan baik akibat produktivitas dan prestasi kerja yang meningkat dengan pengembangan potensi karyawan agar dapat bekerja dengan produktif.

#### **2.1.1.1. faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Afandi (2018:66) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya :

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus,

dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang

dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins Coulter (2010:104) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan Umum Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi: Fasilitas kerja segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

- a. Fasilitas alat kerja Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.
- b. Fasilitas perlengkapan kerja Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.
- c. Fasilitas sosial Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

- d. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung. Lingkungan Khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

## **2.1.2. Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Terdapat teori-teori pengertian motivasi menurut para ahli, yaitu:

- 1) Hierarki Teori Kebutuhan (Hierarchical of Needs Theory)

Menurut Abraham Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56) menyatakan bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisik terdiri kebutuhan akan perumahan, makanan, minuman, dan kesehatan. Kebutuhan rasa aman dalam dunia kerja, pegawai menginginkan adanya jaminan sosial tenaga kerja, pension, perlengkapan keselamatan kerja, dan kepastian dalam status kepegawaian. Kebutuhan sosial, kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain. Kebutuhan pengakuan, kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain. Sedangkan kebutuhan untuk aktualisasi diri yaitu

kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi.

2) Teori Dua Faktor Herzberg

Teori dua factor juga dikenal sebagai teori motivasi Herzberg atau teori hygiene-motivator. Teori ini dikembangkan oleh Herzberg (1923-2000), seorang psikolog asal Amerika Serikat. Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menghubungkan factor-faktor instrinsik dengan kepuasan kerja dan mengaitkan factor-faktor ekstrinsik dengan kepuasan kerja. Factor-faktor ekstrinsik meliputi upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur pekerjaan, kualitas pengawasan, dan hubungan antar pribadi diantara rekan kerja, atasan dan bawahan. Sedangkan factor-faktor instrinsik antara lain prestasi (achievement) pengakuan (recognition), tanggung jawab (responsibility), kemajuan (advancement), pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan untuk berkembang. Teori dua factor di bagi menjadi dua, yaitu:

a. Hygiene Factors

Hygiene factors (factor kesehatan) adalah factor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Factor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika factor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Factor ini adalah factor ekstrinsik untuk bekerja. Factor higienis juga disebut sebagai dissatisfiers atau factor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. Hygiene factors (factor kesehatan) meliputi gaji,

kehidupan pribadi, kualitas supervise, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

b. Motivation Factors

Menurut Herzberg, hygiene factors (factor kesehatan) tidak dapat dianggap sebagai motivator. Factor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Factor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai factor pemuas. Karyawan hanya menemukan factor-faktor instrinsik yang berharga pada motivation factors (factor pemuas). Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Factor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

3) Teori X dan Y Mc. Gregor

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judges (2015:136) mengungkapkan teori X dan Y, Douglas McGregor bahwa mengusulkan dua sudut yang berbeda menhenai manusia, satu sisi secara merndasar negative dengan diberi label teori X, dan yang satu sisinya lagi secara mendasar positif dengan diberi label teori Y.

Berikut adalah asumsi dari setiap teori, yaitu:

- a. Teori X (neaktif) berasumsi bahwa para pekerja pada dasarnya tidak menyukai bekerja, malas, tidak menyukai tanggungjawab, sehingga harus

diarahkan atau bahkan dipaksa untuk melakukan pekerjaan.

- b. Sedangkan teori Y (positif) berasumsi bahwa para pekerja pada dasarnya menyukai bekerja, kreatif, mencari tanggungjawan dan dapat menyodorkan diri sendiri dalam melakukan pekerjaanya. Selain itu para pekerjamemandang pekerjaanyasebagai suatu hal yang alamiah seperti istirahat, atau bermain dan maka dari itu rata-rata orang dapat belajar untuk menerima.

#### **2.1.2.2. Faktor-faktor Motivasi Kerja**

Menurut Swaminathan (Dewi, 2015) mengatakan bahwa Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal berikut ini:

- a. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain :
  - 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan
  - 2) Kompensasi yang memadai
  - 3) Supervisi yang baik
  - 4) Adanya jaminan pekerjaan
  - 5) Status dan tanggung jawab
  - 6) Peraturan yang fleksibel.
- b. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain :
  - 1) Keinginan untuk dapat hidup
  - 2) Keinginan untuk dapat memiliki
  - 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan



- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa.

### **2.1.2.3. Indikator-Indikator Motivasi Kerja**

Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi Motivasi Kerja menurut Herzberg menyebutkan beberapa indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

1. Achievement (keberhasilan menyelesaikan tugas)
2. Recognition (penghargaan)
3. Work it self (pekerjaan itu sendiri)
4. Responsibility (tanggungjawab)
5. Possibility of growth (kemungkinan untuk mengembangkan)
6. Advancement (kesempatan untuk maju)

### **2.1.2.4. Jenis-Jenis Motivasi Kerja**

Adapun Pendapat Motivasi Kerja menurut Hamzah UnoIa telah mengatakan jenis-jenis motivasi dibedakan menjadi dua macam, yakni dari dalam setiap individu itu sendiri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar diri setiap orang (ekstrinsik). Berikut ulasannya :

1. Motivasi Intrinsik Menurut Hamzah Uno  
Motivasi Intrinsik merupakan sebuah keinginan dari dalam diri setiap individu untuk melakukan suatu hal atau pekerjaan tertentu. Hal ini disebabkan oleh suatu faktor pendorong yang berasal dari keinginan

pribadi tanpa dipengaruhi oleh orang lain dengan hasrat agar mencapai tujuan tertentu.

## 2. Motivasi Ekstrinsik Menurut Hamzah Uno

Motivasi ekstrinsik merupakan sebuah keinginan pada setiap individu agar bisa melakukan sesuatu. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Misalnya saja, seorang individu bisa termotivasi untuk bekerja lebih semangat dengan cara tertentu. Salah satu faktor penyebabnya yaitu adanya peluang yang telah diberikan perusahaan kepada mereka sebagai peningkatan karirnya.

### 2.1.2.5. Tujuan Motivasi

Menurut Malayu (2015:146) Tujuan Motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi Karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan Terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan Bahan baku.

### **2.1.3. Prestasi Kerja Pegawai**

#### **2.1.3.1. Pengertian Prestasi Kerja Pegawai**

Pada dasarnya prestasi kerja adalah Salah satu tujuan pengelolaan tenaga kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pada suatu organisasi. Faktor prestasi kerja tersebut merupakan hal yang akan menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan. Dengan tingkat prestasi kerja yang tinggi, tentunya perusahaan akan memperoleh laba yang cukup tinggi juga. Program prestasi kerja merupakan suatu program yang harus dilaksanakan oleh setiap organisasi perusahaan ataupun instansi pemerintah. Untuk mendapatkan karyawan perlu diadakannya program prestasi kerja yang diharapkan nantinya dapat meningkatkan kompensasi bagi pegawai yang bersangkutan

Menurut Sikula (2015 : 57) telah mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Selanjutnya teori menurut Yoder (2015 : 43) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Dessler (2015 : 523) mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk penghormatan.

Berdasarkan menurut Maier dalam Wijoyo (2014) menyatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dan pekerjaannya. Yang artinya setiap

individu ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan. Lalu pendapat teori dari Hasibuan (2015:87) mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Kemudian pandangan teori prestasi kerja di Mangkunegara (2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja.

Dari defisini diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Oleh karena itu kinerja seorang karyawan akan menentukan mengenai keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam pencapaian tingkat prestasi untuk tujuan perusahaan yang lebih baik.

### **2.2.3.2 Tujuan Prestasi Kerja**

Tujuan Prestasi Kerja Menurut Hisabuan (2015:89) penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat bagi perusahaan serta pegawai. Manfaat prestasi kerja adalah :

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.

- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
- g. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, managers, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan (subordinate) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan sehingga di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan kerja pegawai.
- j. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personil dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti sertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- k. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

1. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (job description).

### **2.2.3.3 Manfaat Prestasi Kerja**

Menurut Siagian (2015 : 227) menyatakan penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat untuk beberapa kepentingan yaitu :

- a. Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
- c. Untuk kepentingan mutasi pegawai seperti promosi, alih tugas, ahli wilayah maupun demosi.
- d. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi pegawai 13 orang.
- e. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dengan kepentingan organisasi.

Adapun mengungkapkan Menurut Manfaat penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Perbaikan prestasi kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan

dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Perencanaan dan Pengembangan Karir. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.
4. Kesempatan Kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan dan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

#### **2.2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2015:13), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

1. Faktor Kemampuan : secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi : motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
3. Faktor Situasi : situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja

yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

Sementara itu pendapat dari Siagian (2015 : 225) mengatakan prestasi kerja merupakan suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor yaitu :

- a. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu tidak dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu
- c. Yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif
- d. Hasil yang dicapai harus disampaikan kepada pegawai dengan maksud:
  - 1) Dalam hal ini penilaian tersebut positif menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan. Untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karir lebih terbuka baginya.
  - 2) Dalam hal penilaian tersebut negatif, pegawai yang memiliki bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan.
  - 3) Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak objektif kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada



akhirnya dapat memahami dan menerima hasil penelitian yang diperolehnya.

- 4) Hasil penelitian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasi dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada 11 informasi yang hilang, baik yang bersifat menguntungkan maupun merugikan pegawai.
- 5) Hasil penelitian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut diperhatikan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah maupun dalam peberhentian tidak atas permintaan sendiri.

#### **2.2.3.5 Indikator-Indikator Prestasi Kerja Pegawai**

Menurut Hasibuan (2015:87) indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja  
Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
2. Pengetahuan  
Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
3. Penyesuaian pekerjaan  
Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan

tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.

#### 4. Hubungan kerja

Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja. Adapun juga Menurut Sutrisno (2016) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu :

##### a. Kualitas Kerja (Quality)

Yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.

##### b. Kuantitas Kerja (Quantity)

yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.

##### c. Jangka Waktu (Timeliness)

yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.

##### d. Efektivitas Biaya (Cost Effectiveness)

yaitu tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Menurut Danang (2015,p.38) lingkungan kerja adalah bagian segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada para pekerja. Untuk menunjukkan prestasi kerja karyawan perlu menyelesaikan seluruh tugas kerjanya dengan baik.

Dari hasil uraian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa antara lingkungan kerja terhadap prestasi kerja mempunyai hubungan yang positif, karena jika lingkungan kerja sangat mendukung karyawan maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja**

Motivasi merupakan hal yang penting untuk didapatkan oleh setiap karyawan, dengan adanya motivasi maka karyawan akan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Menurut Abraham Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56) menyatakan bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisik terdiri kebutuhan akan perumahan, makanan, minuman, dan kesehatan. Kebutuhan rasa

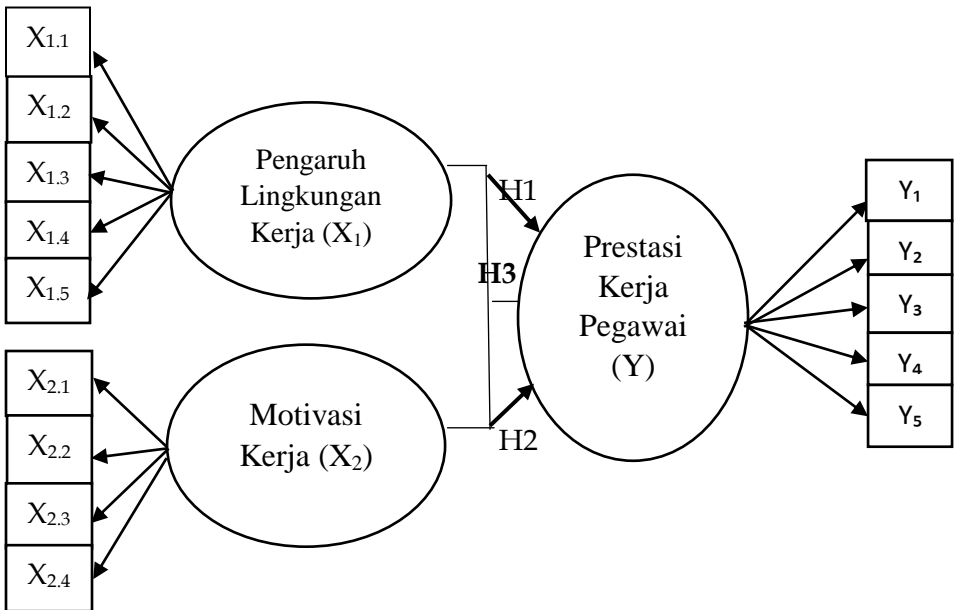
aman dalam dunia kerja, pegawai menginginkan adanya jaminan sosial tenaga kerja, pension, perlengkapan keselamatan kerja, dan kepastian dalam status kepegawaian. Kebutuhan sosial, kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain. Kebutuhan pengakuan, kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain. Sedangkan kebutuhan untuk aktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Jika semua kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi maka karyawan akan dapat menunjukkan prestasi kerjanya dibidangnya masing-masing.

Dari hasil uraian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja mempunyai hubungan yang positif, karena jika karyawan mendapat motivasi penuh dari pihak perusahaan maka akan dapat membantu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

## **2.4 Kerangka Konseptual**

Kerangka konsep menurut (Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka ini nanti akan membantu peneliti dalam menjelaskan variabel-variabel dan hubungan yang telah dirumuskan secara dalam rumusan masalah untuk menghubungkan teori dengan hasil temuan data. Kerangka dalam penelitian ini mengkaji tentang keterkaitan

antara variabel bebas dan variabel terikat. Sehingga kerangka konseptual dapat dijadikan sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Sumber : Konsep yang dikembangkan oleh peneliti

Keterangan :

- : Pengaruh persial
- - - : Pengaruh simultan

Dari gambar diatas dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel

independen. Dalam hal ini variabel dependennya yaitu Prestasi Kerja Pegawai (Y)

2. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel dalam penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Sehingga dalam kerangka pemikiran diatas menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

## 2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis ini digunakan untuk memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian. Maka dari uraian masalah yang ada, dapat dimunculkan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PTPN X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur.

H<sub>2</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PTPN X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur.

H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PTPN X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur.

**“Halaman ini sengaja dikosongkan”**

## BAB III METODE PENELITIAN

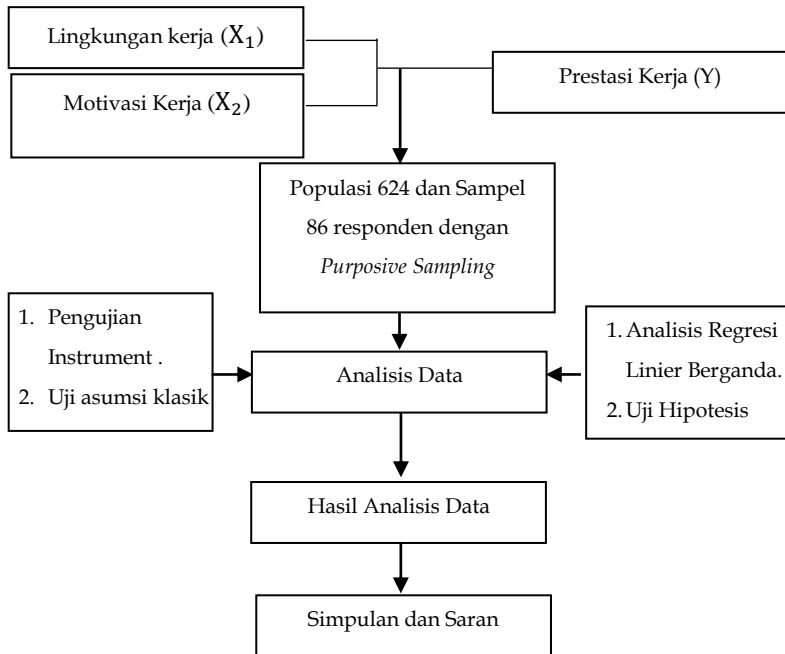
### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan perencanaan terhadap penelitian yang akan dilakukan yang bertujuan untuk menyelenggarakan penelitian sehingga memperoleh logika, baik dalam pengujian terhadap hipotesis maupun dalam menarik kesimpulan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam usaha menguji hipotesis yang telah disusun. Penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran angka tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Metode pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015:13).

Pada penelitian ini akan menjelaskan bagaimana pengaruh antara variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen) untuk menguji hipotesis yang ada. Penelitian ini terdiri dari tiga **variabel** diantaranya (X1) lingkungan kerja, (X2) motivasi kerja, dan (Y) prestasi kerja. Objek penelitian yaitu Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur. Objek penelitian merupakan sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif dan **reliabel** tentang suatu hal atau **variabel** tertentu (Sugiyono, 2015).

Untuk lebih jelas dan memudahkan penelitian ini, penulis membuat gambaran berupa skema dibawah ini :





**Gambar 3.1 Skema Rancangan Penelitian**

## **3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

### **3.2.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2017:61) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/ subjek yang menjadikan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Pada penelitian ini, populasi yang digunakan penulis adalah seluruh Pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur yang berjumlah 624 orang.

### 3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2017:62). Penentuan jenis sample pada penelitian ini menggunakan rumus slovin seperti berikut ini:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2}$$

Keterangan :

n= Jumlah sampel

N =Jumlah populasi

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dan sampel (0,1).

$$n = \frac{624}{1+624.(0,1)^2}$$

$$n = \frac{624}{7,24}$$

n = 86,18 dibulatkan menjadi 86

Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 86 orang di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur.

### 3.2.3 Teknik Sampling

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2016:84) metode ini digunakan untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang

diperoleh nantinya bisa lebih representatif. Kriteria dalam pengambilan sampel yaitu menggunakan pegawai pada bagian produksi saja sebagai sampel penelitian.

### **3.3 Jenis Dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua adalah sebagai berikut :

- 1. Data Subyek**

Data subyek dalam penelitian ini adalah data yang di peroleh dari kuisisioner yang di sebarakan kepada Pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur yang berjumlah 86 orang.

- 2. Data Dokumenter**

Data dokumenter dalam penelitian ini adalah berupa data yang di peroleh PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian dibagi menjadi dua adalah sebagai berikut :

- 1. Data Primer**

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden dengan teknik kuisisioner melalui daftar pertanyaan yang diajukan. Data primer yang dikumpulkan meliputi identitas responden dan pendapat responden tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur.

## 2. **Data Sekunder**

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari berbagai sumber antara lain dari dokumentasi/tulisan (buku-buku, laporan, jurnal, karya ilmiah dalam hasil penelitian) dan dari informasi pihak-pihak yang berkaitan dengan kajian yang diteliti (uraian tugas dan referensi lainnya).

## **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

### **3.4.1 Kuisisioner**

Metode kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang disusun oleh peneliti dan diberikan kepada responden untuk diisi. Pada kuesioner tersebut berisi item-item yang merupakan tujuan utama dari aspek yang berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah metode penelitian lapangan atau survey yang dilakukan dengan cara peninjauan secara langsung pada instansi berkaitan untuk mendapatkan data primer yang dilakukan melalui media kuesioner. Sugiyono (2015:142)

Sebelum peneliti memberikan kuesioner kepada responden, peneliti harus terlebih dahulu memberikan penjelasan tentang tata cara pengisian kuesioner. Dalam penelitian ini, memberikan kuesioner kepada responden yang berisi pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan topik penelitian. Kemudian responden diminta untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam kuesioner tersebut.

### **3.4.2 Dokumentasi**

Dokumentasi menurut Sugiyono (2015: 329) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambar serta profil PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur.

### **3.4.3 Wawancara**

Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data melalui wawancara secara langsung dengan responden, teknik ini digunakan untuk menggali informasi yang lebih mendalam tentang latar belakang dan fokus penelitian. Peneliti dapat berkomunikasi langsung dengan karyawan pabrik Gula Meritjan sebagai responden sehingga mendapatkan penjelasan tentang informasi yang diperlukan. Wawancara dalam penelitian ini digunakan untuk menggali informasi untuk latar belakang penelitian dan hasil pembahasan penelitian yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur.

### **3.4.4 Observasi**

Menurut Sugiyono (2015: 204) observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek. Apabila dilihat pada proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dibedakan menjadi partisipan dan non-partisipan. Jenis observasi yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi non-partisipan. Dalam melakukan observasi, peneliti memilih hal-hal yang diamati dan mencatat hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Observasi yang dilakukan pada penelitian ini adalah

pada proses kegiatan pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur.

### **3.5 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel**

#### **3.5.1 Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018:55) variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

#### **3.5.2 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

- 1) Variabel independen (Variabel Bebas) variabel independen atau bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2015:61). Variabel independen yaitu
  - a.  $X_1$  (Lingkungan Kerja)
  - b.  $X_2$  (Motivasi Kerja)
- 2) Variabel dependen (Variabel Terikat) Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen atau variabel bebas. Dan variabel dependen dalam penelitian ini adalah :
  - a.  $Y$  (Prestasi Kerja)

### 3.5.3 Definisi Operasional Variabel

#### 1) Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

Lingkungan kerja adalah semua kondisi yang ada ditempat kerja yang dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman untuk karyawan dalam bekerja. Menurut Sri Widodo (2016:96) indikator yang digunakan adalah :

- a. Meningkatkan hubungan yang harmonis
- b. Menyesuaikan kondisi lingkungan kerja

#### 2) Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Motivasi adalah sebuah dorongan yang dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk menambah rasa percaya diri sehingga dapat memberikan hasil kerja yang diharapkan perusahaan. Menurut Herzberg Indikator yang digunakan adalah :

- a. Keberhasilan menyelesaikan tugas
- b. Penghargaan
- c. Tanggungjawab
- d. Kesempatan untuk maju

#### 3) Prestasi Kerja ( $Y$ )

Prestasi kerja adalah sebuah pencapaian pegawai yang dapat memberi kontribusi untuk memajukan perusahaan. Menurut Hasibuan (2015:87) indikator yang digunakan adalah :

- a. Perbaikan prestasi kerja
- b. Perencanaan dan pengembangan karier
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah penyederhanaan data kedalam suatu bentuk yang paling mudah dibaca dan diinterpretasikan. Hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur. Setelah data dikumpulkan, maka peneliti melakukan pengolahan data untuk mempermudah analisis. Dengan analisis data ini dapat memberikan arti dan makna yang berguna dan memecahkan masalah penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode atau cara untuk menganalisis data yang peneliti gunakan yaitu analisis Regresi Linear Berganda.

#### **3.6.1 Pengujian Instrumen Penelitian**

##### **3.6.1.1 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2017:352) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur dari kuisisioner tersebut. Jika hasil analisis menunjukkan nilai signifikan melebihi 0,05 ( $> 0,05$ ) maka item-item dalam kuisisioner tidak menunjukkan kevalidan sehingga tidak dapat dilanjutkan sebagai instrumen penelitian.

##### **3.6.1.2 Uji Reliabilitas**

Menurut Sugiyono (2017:354) reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Pengukuran reliabilitas dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* adalah koefisien reliabilitas yang menunjukkan



seberapa baiknya butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain.

### **3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik**

#### **3.6.2.1 Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2015:171) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data pada variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal, sedangkan distribusi normal dapat diketahui dengan melihat penyebaran data statistic pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal.

#### **3.6.2.2 Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2015:91) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel lain tidak orthogonal.

Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Pengujian multikolinieritas menggunakan metode VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 ( $VIF < 10$ ) dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas dan sebaliknya jika nilai VIF lebih dari 10 ( $VIF > 10$ ) maka dapat disimpulkan terdapat gangguan multikolinieritas pada model regresi.

### 3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:105) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Jika variannya berbeda, disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika variabel independen secara signifikan dan statistik tidak mempengaruhi variabel dependen maka tidak terdapat indikasi terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 5%.

### 3.6.2.4 Uji Autokorelasi

Menurut Priyanto (2016:139) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terdapat korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Pada suatu model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Untuk mendeteksi adanya autokorelasi bisa dilihat pada tabel D - W (Durbin-Watson) dan secara umum bisa diambil patokan yaitu :

- a. Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif;
- b. Angka D-W diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi;

Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

### 3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2015:210) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui ada atau tidaknya signifikan secara parsial dan simultan dari variabel independen dengan dependen.

Dalam proposal ini ada tiga variabel yaitu variabel ( $X_1$ ) Lingkungan kerja, variabel ( $X_2$ ) Motivasi kerja, variabel ( $X_3$ ) dan variabel ( $Y$ ) Prestasi Kerja.

Rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Prestasi Kerja Pegawai

$a$  = Nilai Konstanta

$b$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Lingkungan Kerja

$X_2$  = Motivasi Kerja

$e$  = Faktor Pengganggu

### 3.6.4 Pengujian Hipotesis

Menurut Rachman (2018:210) uji hipotesis adalah suatu usaha mengujikan parameter suatu populasi melalui pengambilan sampel.

Setelah diketahui hasil analisis regresi linear berganda kemudian diukur dengan nilai statistik  $t$ , nilai statistik  $f$ .

### 3.6.4.1 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Rachman (2018:294) uji t sebagai alat analisis untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempunyai pengaruh positif atau pengaruh negatif terhadap variabel dependen dengan hasil probabilitas (signifikan) memperoleh peluang (harapan) signifikan atau non signifikan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan nilai signifikansi  
Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$ 
  - a. Jika nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
  - b. Jika nilai signifikansi (Sig.) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.
2. Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel
  - a. Jika nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
  - b. Jika nilai t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

### 3.6.4.2 Uji F Simultan (Uji F)

Menurut Rachman (2018:294) uji f sebagai alat analisis untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh positif atau pengaruh negatif terhadap variabel dependennya. Cara mengukur signifikan tersebut adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Apabila nilai  $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5% maka

disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya.

Ada dua cara yang bisa digunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F.

1. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.) dari output Anova.
  - a. Jika nilai Sig.  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima. Artinya lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y)
  - b. Jika nilai Sig.  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak. Artinya lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y)
2. Berdasarkan perbandingan Nilai F hitung dengan F tabel.
  - a. Jika nilai F hitung  $> F$  tabel , maka hipotesis diterima. Artinya lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Y)
  - b. Jika nilai F hitung  $< F$  tabel, maka hipotesis ditolak. Artinya lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan**

Pabrik Gula Meritjan Kediri didirikan pada tahun 1903 oleh Nederland Indische Landbouw Maatschappij (NILM) dan memproduksi hingga 1935. Pada tahun tersebut perusahaan ditutup dikarenakan meletusnya perang dunia ke II. Tahun 1942-1945 PG. Meritjan diduduki Jepang dan dibuat Pabrik Senjata. Tahun 1945 - 1948 PG. Meritjan dibagi menjadi dua (2) bagian :

1. Bagian I sebagai Pabrik Senjata
2. Bagian II sebagai Perkebunan Tebu, yang diselenggarakan oleh

Badan Penyelenggara Perusahaan Tebu Negara (BPPGN) dan tebunya digiling Pabrik Gula Pesantren.

Pada tahun 1948, Pabrik Gula Meritjan diambil alih oleh Belanda sampai dengan 1957. Sesuai dengan Surat Keputusan (SK) Penguasa Militer/ Menteri Pertanian No. 1063/PTNT/1957 tanggal 9 Desember 1957, semua perusahaan diambil alih oleh Pemerintah RI dibawah satu Badan yaitu Perusahaan Perkebunan Negara (PPN) baru yang berkedudukan di setiap daerah Swatantra Tingkat I.

Pada tahun 1958 diadakan pembagian Prae Unit dimana Pabrik Gula Meritjan masuk Per Unit Gula A. Berdasarkan PP No. 166/1961 tanggal 26 April 1961, bentuk Per Unit dihapuskan dan diubah menjadi bentuk Kesatuan dimana Pabrik Gula Meritjan masuk dalam Kesatuan Jawa-Timur II dan berlangsung hingga tahun 1963. Tahun 1963 berdasarkan PP No. I tahun 1963, Pabrik Gula Meritjan dikuasai oleh BPU-PPN yang

berkedudukan di Surabaya, hal ini berlangsung hingga tahun 1963.

Pada PP No. 14/1968 BPU-PPN diganti dengan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP), berkedudukan di Surabaya dan badan hukum beralih pada Direksi PNP XXI. Tahun 1973 berdasarkan PP No.23 Tanggal 11 Mei 1973 bentuk PNP dirubah menjadi Perusahaan Perseroan dikenal dengan nama PT Perkebunan XXI-XXII (Persero) yang mengelola 12 unit pabrik gula, 2 rumah sakit, satu kantor pusat. Tahun 1984 sesuai akta yang dibuat dihadapkan notaris Sdr. Imas Fatimah, SH di Jakarta No. 109-tanggal 8 Maret 1985 disebut PT Perkebunan XXI-XXII (Persero) dengan badan hukumnya berada di kantor Direksi PT Perkebunan XXI-XXII (Persero) Jalan Jembatan Merah 3-9 Surabaya.

Pada tahun 1996 berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 15/1996 tanggal 14 Februari 1996, diadakan peleburan PTP termasuk PTP XXI-XXII, PTP XIX dan XXVII menjadi satu PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) atau disingkat PTPN X.

Pendirian PTPN X (Persero) sesuai akte notaris Harun Kamil, SH. No. 43 tanggal 1 Maret 1996 dan disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan surat keputusan No. CZ-8338 IH 01.01. Tahun 1996 dan Pabrik Gula Meritjan merupakan sebuah Strategi Bisnis Unit (SBU) gula. Pada tanggal 2 Oktober 2014, menteri BUMN Dahlan Iskan meresmikan Holding BUMN Perkebunan yang beranggotakan PTPN I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV dengan PTPN III sebagai induk holding BUMN Perkebunan.

Dasar hukum perubahan PTPN X (Persero) menjadi PTPN X adalah Keputusan Para Pemegang Saham Perusahaan Perseroan PT Perkebunan Nusantara X Nomor: PTPN

X/RUPS/01/X/2014 dan Nomor SK-57/D1.MBU/10/2014 tentang Perubahan Anggaran Dasar.

#### 4.1.2 Deskripsi hasil penelitian

Pada bagian ini diuraikan hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan faktor-faktor demografi. Data karakteristik responden yaitu dari data jenis kelamin dan pendidikan terakhir responden. Hasil pengolahan data selanjutnya diuraikan mengenai statistic deskriptif hasil pengambilan data penelitian yang diukur menggunakan skala likert.

##### 1. Karakteristik Responden

###### a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1** Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin  
JenisKelamin

	Frequency	Percent
Laki-laki	56	65
Valid Perempuan	30	35
Total	86	100

Sumber : data diolah

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 56 orang atau sebesar 65%. Sedangkan responden perempuan berjumlah 30 orang atau sebesar 35%.

###### b. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 4.2**Karakteristik responden berdasarkan Usia

	Frekuensi	Percent
SMA/SMK	68	79
Vali D3/S1	15	17
d S2	3	4
Total	86	100

Sumber : data diolah

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa responden berpendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 68 orang atau sebesar 79%, berpendidikan terakhir D3/S1 berjumlah 15 orang atau sebesar 17%, berpendidikan terakhir S2 berjumlah 3 orang atau sebesar 4%.

### 4.1.3 Distribusi Jawaban Variabel

#### 4.1.3.1 Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel lingkungan kerjaterdiri dari 4 item pernyataan. Berikut ini distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja(X1):

**Tabel 4.3**Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Frekuensi					Persentase				
		SS	S	R	TS	STS	SS	S	R	TS	STS
1	X1.1	36	45	4	1	0	42%	52%	5%	1%	0%
2	X1.2	35	41	9	1	0	41%	48%	10%	1%	0%
3	X1.3	39	40	6	1	0	45%	47%	7%	1%	0%
4	X1.4	35	41	9	1	0	41%	48%	10%	1%	0%
	Mean						42%	49%	8%	1%	0%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden sangat setuju sebesar 42%, setuju sebesar 49%, ragu-ragu sebesar 8%, dan tidak setuju sebesar 1%.

#### 4.1.3.2 Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel motivasi kerja terdiri dari 8 item pernyataan. Berikut ini distribusi frekuensi variabel motivasi kerja (X2):

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No.	Pernyataan	Frekuensi					Persentase				
		SS	S	R	TS	STS	SS	S	R	TS	STS
1	X2.1	41	34	10	1	0	48%	40%	12%	1%	0%
2	X2.2	38	40	8	0	0	44%	47%	9%	0%	0%
3	X2.3	39	38	7	2	0	45%	44%	8%	2%	0%
4	X2.4	37	41	8	0	0	43%	48%	9%	0%	0%
5	X2.5	37	40	8	1	0	43%	47%	9%	1%	0%
6	X2.6	37	41	7	1	0	43%	48%	8%	1%	0%
7	X2.7	34	43	9	0	0	40%	50%	10%	0%	0%
8	X2.8	36	36	13	1	0	42%	42%	15%	1%	0%
	Mean						43%	45%	10%	1%	0%

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden sangat setuju sebesar 43%, setuju sebesar 45%, ragu-ragu sebesar 10%, tidak setuju sebesar 1%.

#### 4.1.3.3 Variabel Prestasi Kerja (Y)

Variabel prestasi kerja terdiri dari 6 item pernyataan. Berikut ini distribusi frekuensi variabel prestasi kerja (Y) :

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja (Y)**

No.	Pernyataan	Frekuensi					Persentase				
		SS	S	R	TS	STS	SS	S	R	TS	STS
1	Y.1	44	31	9	2	0	51%	36%	10%	2%	0%
2	Y.2	47	31	4	4	0	55%	36%	5%	5%	0%
3	Y.3	41	35	9	1	0	48%	41%	10%	1%	0%
4	Y.4	38	37	9	2	0	44%	43%	10%	2%	0%
5	Y.5	49	28	7	2	0	57%	33%	8%	2%	0%
6	Y.6	41	37	5	3	0	48%	43%	6%	3%	0%
	Mean						50%	39%	8%	3%	0%

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa jawaban responden sangat setuju sebesar 50%, setuju sebesar 39%, ragu-ragu sebesar 8%, tidak setuju sebesar 3%.

#### 4.1.4 Analisis Data Penelitian

##### 4.1.4.1 Uji Validitas

Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indicator variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis taraf signifikan 0,05. Jika hasil analisis menunjukkan nilai signifikan melebihi 0,05 ( $> 0,05$ ) maka item-item dalam kuisioner tidak menunjukkan kevalidan sehingga tidak dapat dilanjutkan sebagai instrumen penelitian.

Uji instrumen yang telah dilakukan dengan menggunakan responden yang berjumlah 86. Hasil dari analisis dipaparkan seperti tabel di bawah ini :

**Tabel 4.6 Uji Validitas**

<b>Variabel</b>		<b>Correlation</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	,643**	0,000	Valid
	X1.2	,825**	0,000	Valid
	X1.3	,759**	0,000	Valid
	X1.4	,792**	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	,802**	0,000	Valid
	X2.2	,696**	0,000	Valid
	X2.3	,833**	0,000	Valid
	X2.4	,745**	0,000	Valid
	X2.5	,799**	0,000	Valid
	X2.6	,711**	0,000	Valid
	X2.7	,744**	0,000	Valid
	X2.8	,809**	0,000	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	,833**	0,000	Valid
	Y.2	,890**	0,000	Valid
	Y.3	,773**	0,000	Valid
	Y.4	,768**	0,000	Valid
	Y.5	,854**	0,000	Valid
	Y.6	,857**	0,000	Valid

Sumber :Lampiran Output SPSS Pengujian uji validitas.

Dari tabel 4.6 diatas diketahui hasil uji validitas untuk semua item dari setiap pernyataan mempunyai nilai signifikan < 0,05, sehingga keseluruhan item dinyatakan valid.yang artinya pernyataan pada kuisisioner ini layak untuk digunakan sebagai alat pengambilan data.

#### 4.1.4.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dengan menggunakan teknik alpha cronbach, dikatakan instrumen memiliki nilai reliabel yang tinggi jika nilai alpha cronbach  $> 0,6$ . Dari hasil analisis diperoleh koefisien *reliabilitas* sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,752	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,901	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,909	0,6	Reliabel

Sumber :Lampiran Output SPSS Pengujian Instrumen, data diolah

Dari table 4.7 diatas, diperoleh nilai koefisien *reliabilitas* cronbach alpha pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,752, variabel motivasi kerja sebesar 0,901 dan variable prestasi kerja sebesar 0,909. Dari hasil tersebut menunjukkan nilai koefisien *reliabilitas* cronbach alpha lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen atau kuesioner yang digunakan sangat reliabel.yang artinya pernyataan pada kuisisioner ini layak untuk digunakan sebagai alat pengambilan data.

## 4.1.5 Pengujian Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent*, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dari hasil analisis menggunakan uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		86
	Mean	0.00E+00
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	3.07846703
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	0.123 0.076 -0.123
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.138
	Asymp. Sig. (2-tailed)	0.150

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber :Lampiran Output SPSS Pengujian Normalitas Data data diolah

Dari table 4.8 diatas, diketahui nilai *asympt.sig* sebesar 0,150 (0,150 > 0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Dari hasil analisis menggunakan uji multikolonieritas diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Uji Multikolonieritas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja (X1)	0.944	1.059
	Motivasi Kerja (X2)	0.944	1.059

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber :Lampiran Output SPSS Pengujian asumsi klasik

Dari table 4.9 diatas, diketahui nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,059 ( $1,059 < 10$ ) dan variable motivasi kerja sebesar 1,059 ( $1,059 < 10$ ). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

## 3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi, Berdasarkan hasil

pengujian menggunakan program SPSS Versi 23 yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Autokorelasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>	
Model	Durbin-Watson
1	2.059 <sup>a</sup>
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)	
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)	

Sumber : Lampiran Uji asumsi klasik

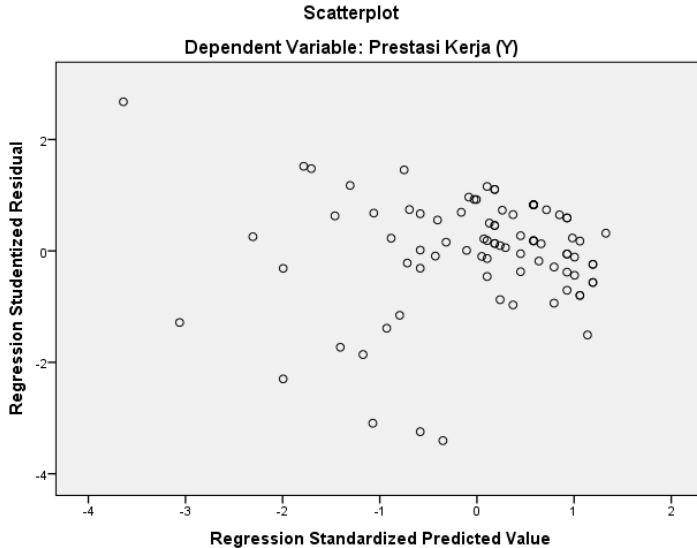
Pada tabel 4.10 diatas diketahui dari hasil pengujian diperoleh nilai DW (*Durbin-Watson*) sebesar 2,059. Dimana nilai DW berada diantara nilai 1,55 s/d 2,46. Yang berarti regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terkena autokorelasi.

#### **4. Uji Heterokedastitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada gambar *Scatterplot* dibawah terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di



atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.



**Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan pada gambar 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik-titik data menyebar di bawah dan di atas angka 0 (nol), sehingga model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

#### **4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda**

Setelah mengetahui nilai dari masing-masing variabel, maka langkah selanjutnya yaitu melakukan analisis regresi linier berganda. Tujuan dari dilakukannya analisis regresi linier berganda. Untuk mempermudah perhitungan akan digunakan

software SPSS versi 23.0, sehingga diperoleh *output* sebagai berikut:

**Tabel 4.11** Tabel uji regresi linier berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.716	3.586		1.036	0.303
1	Lingkungan Kerja (X1)	0.734	0.171	0.399	4.301	0.000
	Motivasi Kerja (X2)	0.284	0.082	0.322	3.464	0.001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: Lampiran Output SPSS Uji Regresi Linier Berganda data diolah

Dari pengujian didapatkan hasil yang menunjukkan nilai keterpengaruhannya antara variabel bebas dan variabel terikat sebagai berikut:

#### a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui model regresinya dari ketiga variabel sebagai berikut :

$$Y = 3,716 + 0,734X_1 + 0,284X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan yang diperoleh dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi sebagai berikut:

1. Dari persamaan tersebut, nilai konstanta adalah 3,716. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel lingkungan kerja

dan motivasi kerjasama dengan nol. maka nilai variabel prestasi kerja sebesar 3,761.

2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerjasebesar 0,734, menunjukkan besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel prestasi kerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan variabel lingkungan kerjaberpengaruh searah terhadap variabel prestasi kerja, yang berarti setiap peningkatan nilai variabel lingkungan kerjasatu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya variabel prestasi kerja sebesar 0,734 satuan.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerjasebesar 0,284, menunjukkan besarnya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel prestasi kerja, koefisien regresi bertanda positif menunjukkan variabel motivasi kerjaberpengaruh searah terhadap variabel prestasi kerja, yang berarti setiap peningkatan nilai variabel motivasi kerjasatu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya variabel prestasi kerjasebesar 0,284 satuan.

## b. Koefisien Determinasi

Nilai korelasi masing-masing variabel bebas dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 4.12 Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber :Sugiyono (2015:194)

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program statistik SPSS versi 23,0 didapatkan hasil nilai koefisien korelasi sebesar  $R = 0,569$ . Berdasarkan klaster tabel pengaruh korelasi pada tabel 4.11 di atas, maka dapat dinyatakan bahwa korelasi atau hubungan yang sedang antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan variabel prestasi kerja.

### **c. Koefisien Determinasi**

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program statistik SPSS versi 23,0 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,324. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi variabel prestasi kerja sebesar 32,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## **4.1.7 Pengujian Hipotesis**

### **1) Pengujian Hipotesis 1 Menggunakan uji-t**

Pengujian hipotesis yang berbunyi "Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PTPN X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur". Analisis yang digunakan yaitu Uji-t untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Untuk mempermudah perhitungan digunakan software SPSS versi 23.0.

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai t-hitung variabel lingkungan kerja sebesar 4,301 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan Hipotesis

diterima, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja.

## **2) Pengujian Hipotesis 2 Menggunakan uji-t**

Pengujian hipotesis yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PTPN X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur”. Analisis yang digunakan yaitu Uji-t untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Untuk mempermudah perhitungan digunakan software SPSS versi 23.0.

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai t-hitung variabel motivasi kerja sebesar 3,464 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan hipotesis diterima, yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja.

## **3) Pengujian Hipotesis 3 Menggunakan uji-f**

Pengujian hipotesis yang berbunyi “Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PTPN X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur”. Analisis yang digunakan yaitu Uji-f untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Untuk mempermudah perhitungan digunakan software SPSS versi 23.0.

**Tabel 4.13 Hasil Pengujian Uji-F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	386.098	2	193.049	19.891	.000 <sup>b</sup>
	Residual	805.542	83	9.705		
	Total	1191.64	85			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber :Lampiran Pengujian Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai F-hitung sebesar 19,891 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan Hipotesis diterima. yang artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

## 4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang menggunakan aplikasi software SPSS versi 23.0 diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,569. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan yang sedang antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan variabel prestasi kerja. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,324. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi variabel prestasi kerja sebesar 32,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil pengujian hipotesis 1 dengan menggunakan uji-t diperoleh t-hitung variabel lingkungan kerja sebesar

4,301 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga dari hasil uji-t tersebut dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja bernilai positif yang artinya jika nilai lingkungan kerja meningkat maka nilai prestasi kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic". Dari hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis<sup>2</sup> dengan menggunakan uji-t diperoleh t-hitung variabel motivasi kerja sebesar 3,464 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga dari hasil uji-t tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja bernilai positif yang artinya jika nilai motivasi kerja meningkat maka nilai prestasi kerja akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhamad Noor (2013) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara". Dari hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hasil pengujian hipotesis<sup>3</sup> dengan menggunakan uji-F diperoleh F-hitung sebesar 19,891 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga dari hasil uji-F tersebut dapat dinyatakan bahwa

lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhamad Noor (2013) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara". Dari hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.



**“Halaman ini sengaja dikosongkan”**

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Hasil diperoleh dari pengujian menggunakan uji-t, dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan diterima dan terbukti kebenarannya.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Hasil diperoleh dari pengujian menggunakan uji-t, dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan diterima dan terbukti kebenarannya.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hasil diperoleh dari pengujian menggunakan uji-F, dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan diterima dan terbukti kebenarannya.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil, maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula

Meritjan Kediri Jawa Timur. Dengan memperhatikan pengaruh kedua variabel tersebut sebaiknya Instansi mempertahankan bahkan lebih meningkatkan kedua variabel tersebut, tanpa mengabaikan faktor-faktor yang dapat menunjang prestasi kerja pegawai.

2. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu pihak pegawai PTPN X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur harus tetap mempertahankan variabel tersebut begitu juga dengan variabel motivasi kerja dengan tidak mengesampingkan faktor-faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.
3. Dalam hal peningkatan prestasi kerja pegawai, Instansi perlu memberi pengarahannya kepada pegawai untuk lebih mengembangkan potensi melalui pendidikan dan pelatihan, sehingga dapat memberi rasa kepuasan kepada pegawai, sehingga pegawai tetap termotivasi untuk meningkatkan hasil kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik di dalam sebuah perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2001). *Psikologi Industri (1st ed)*. Yogyakarta : Liberty
- Anata, Aris, 1998, *Landasan Ekonometrika*, Jakarta. PT Gramedia
- Arikunto, S., 2002, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Muljati, I Wayan Mudiarta. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Anoraga, Pandji. (2003). *Psikologi Kepemimpinan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Anoraga S & suyati S, 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*, PT Dunia Pustaka Jaya Jakarta.
- Agung, anak., Adnyana, I Gede., Mudiarta., I Wayan. 2012. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *"Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* 6 (2): 173-184.
- Ahyari, Agus. 2005. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi Buku II*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Alamsyah, Syahrul. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank*

Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Cabang Sungguminasa. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Erlangga.

Chaudry, Nupur., Sharma, Bharti. 2012. "Impact Of Employee Motivation On Perfomance (Productivity) In Private Organization". *International Journal Of Business Trends and Technology* 2 (4): 29-35.

Cynthia, Novita Hidayat. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *Agora* 3 (2), 78-83, 2015.

Ernawati dan Ambarini. 2010. "Pengaruh Hubungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. "*Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 10 (2): 109-118.

Febriani, N. M. T & Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Niche Bali. Bali: *Jurnal Manajemen UNUD* 2(5).

Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modeling metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Semarang : Badan Penerbit - Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit UNDIP

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit-UNDIP.

- Hasibuan (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hayati, Salwa., Aziz, Nazir., Adam, Muh. 2012. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aktivistis Pada Lembaga Swadaya Masyarakat Di Kota Banda Aceh". *Jurnal Ilmu Manajemen* 1 (1): 1-22.
- Hariandja, M.T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Heru. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Penelitian dan Pengembangan Agama Semarang*. Universitas Negeri Semarang.
- Komarudin (2001). *Ensiklopedia Manajemen*. Edisi Kedua. Jakarta: Bina Aksara.
- Khoiriyah, 2009. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aji Bali Jayawijaya Surakarta".
- Lukiyana, Firman Davi Firdaus. 2017. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening di bagian Gudang pada PT. Sarijasa Transutama Jakarta*. *Majalah Ilmiah Bijak* 14 (2), 162-168-2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Refika Aditama.

- Moehoeriono. 2009, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Murti, H. & Srimulyani, V.A. (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM*. Madiun: Jurnal Riset Manajemen Vol. 1, No. 1
- Mathis, L. R. dan J. H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, A.S. (2000). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Negara, I.W.A. & Dewi, A.A.K. (2014). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kerja Karyawan Pada CV. Jaya Utama Teknik. Bali: *Jurnal Manajemen UNUD*. 3(10)
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rinerka Cipta.
- Reza, R.A. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sentosa Perkasa*. Semarang.
- Risambessy, Agusthina., dkk. 2012. "The Influence Of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout Towards Job Satisfaction and Employee Performance". *Journal Of Basic and Applied Scientific Research* 2 (9): 8833-8842.
- Robbins, Stephen P. 2006, *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*, Jakarta: Prenhallindo.

- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda. Aceh: *Malikussaleh Industrial engineering journal* 2(1).
- Sedarmayanti, 1999. *Restrukturisasi Dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti, 2001, *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah: Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*, Cetakan Kedua, Bandung, Mandar Maju.
- Soeprihanto, J., 2001, *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan karyawan*, BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: 81
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah.
- Sugiyono.(2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.



- Suprihatmi dan Sulistyaningsih, Siti.(2006). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 1 (1): 113-127.
- Sihombing. 2004. "Pengaruh Ketertiban Dalam Pengambilan Keputusan Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja". <http://www.dupdiknas.go.id>. Diakses 2 Februari 2014.
- Sulistyani dan Rosida, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori Dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu Yogyakarta.
- Torang, S. (2013). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2003). *Metode riset bisnis: Panduan Mahasiswa Untuk Melaksanakan Riset Dilengkapi Contoh Proposal dan hasil Riset Bidang Manajemen dan Akuntansi (2<sup>nd</sup> ed)*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi dan Suryono. 2006. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume 1 No. 1 hal 1-14 Kabupaten Boyolali: Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Wardani. 2009. "Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.

Pembangkitan Jawa Bali UnitPembangkitan Muara Tawar". Muara Tawar: Universitas Gunadarma.

Wirawan. 2009. "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi danPenelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Winardi, 2001, Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen, Penerbit,Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Yuniari, Made., Teni, Luh Gede. (2009). "Pengaruh Kompensasi dan LingkunganKerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BTDC Nusa Dua".*Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan* 5 (2)144-152.

Yanne Aldi., Febsri Susanti. 2019. Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Karyawan PT. Frisian Flag Indonesai Wilayah Padang. INA-Rxiv.


## Lampiran 1. Berita Acara Bimbingan Skripsi

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama : Galih Hari Santoso
2. NIM : 171500049
3. Program Studi : Manajemen
4. Tanggal Pengajuan Skripsi : 26 Oktober 2020
5. Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PTPN X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur.

Dosen Pembimbing : Drs. Sigit Prihanto Utomo,S.E.,M.M.

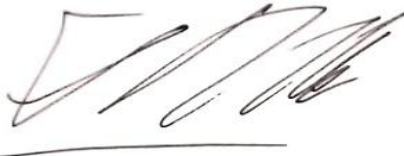
No.	Tanggal	Materi Bimbingan	KET.	Tanda Tangan
1	26 Oktober 2020	Pengajuan Judul dan Matrik	ACC	
2	04 November 2020	BAB I	REVISI	
3	05 November 2020	BAB I	ACC	
4	15 Desember 2020	BAB II	REVISI	
5	27 Desember 2020	BAB II	ACC	
6	04 Januari 2021	BAB III	REVISI	
7	09 Januari 2021	BAB III	ACC	
8	18 Januari 2021	Instrumen Penelitian	ACC	
9	31 Maret 2021	BAB I	ACC	

10	03 April 2021	BAB II	ACC	
11	4 April 2021	BAB III	ACC	
12	9 April 2021	BAB IV	REVISI	
13	13 April 2021	BAB IV	ACC	
14	16 April 2021	BAB V	ACC	
14	29 April 2021	ARTIKEL	ACC	

Tanggal selesai penulisan skripsi : 05 Mei 2021

Surabaya, 10 Mei 2021

Dosen Pembimbing













**Drs. Sigit Prihanto Utomo, S.E.,M.M.**

**NPP : 8706188/DY**

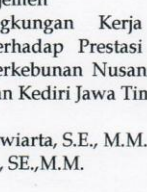
## Lampiran 2. Berita Acara Bimbingan Revisi Skripsi

### BERITA ACARA BIMBINGAN REVISI SKRIPSI

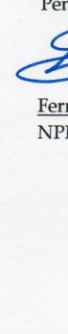
Nama : Galih Hari Santoso  
NIM/Program Studi : 171500049 /Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur  
Tanggal Ujian Skripsi : 4 Juli 2021  
Penguji : 1. I Made Bagus Dwiarta, S.E., M.M.  
2. Ferry Hariawan, SE.,M.M.

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf Penguji	
			Penguji I	Penguji II
1	10 Juli 2021	Latar Belakang, Rumusan masalah		
2	20 Juli 2021	Penelitian terdahulu, Definisi msdm		
3	25 Juli 2021	Teori motifasi		
4	28 Juli 2021	Uji angket		
5	30 Juli 2021	kesimpulan		

Penguji I

  
I Made Bagus Dwiarta, S.E., M.M.  
NIP: 1709598/DY

Surabaya, 8 Agustus 2021  
Penguji II

  
Ferry Hariawan, SE.,M.M.  
NIP : 1512763/DY

### Lampiran 3. Surat Izin Penelitian



## UNIVERSITAS PGRI ADI BUANA SURABAYA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus : Jl. Dukuh Menanggal XII/4, Telp- Fax. 031-8281183 Surabaya 60234

Website : <http://www.unipasby.ac.id>


Nomor : 2006 33 /01/FEB/ XI /2020  
Lampiran : -  
Perihal : Ijin Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth:  
Bapak/Ibu Pimpinan  
PTPN X PABRIK GULA MERITJAN KEDIRI JAWA TIMUR  
Jl. Merbabu, Mrican, Kec. Mojoroto, Kediri, Jawa Timur 64111  
di -  
Kediri

Sesuai kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, maka mahasiswa wajib menulis Skripsi/Tugas Akhir dalam bentuk Laporan Penelitian dan Artikel Ilmiah. Berkaitan dengan hal tersebut mohon perkenan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian kepada mahasiswa kami yang tersebut dibawah ini :

Nama : Galih Hari Santoso  
NIM : 171500049  
Prodi : Manajemen  
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI PTPN X PABRIK GULA  
MERITJAN KEDIRI JAWA TIMUR.

Demikian atas perkenan serta kebijaksanaan Bapak/Ibu kami sampaikan terima kasih.

Surabaya, 09 November 2020  
Dipastikan  
  
Dr. H. Teguh Purwanto M.M.  
NIP. 0601222.199003.1001

#### **Lampiran 4. Kuesioner Penelitian**

### **KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i/Responden

Pegawai PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan  
Kediri Jawa Timur.

Dengan hormat,

Saya Galih Hari Santoso, Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, sedang melakukan penelitian yaitu tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Meritjan Kediri Jawa Timur. Kuesioner ini merupakan sumber data utama dalam penelitian ini, maka dimohon ketersediaan Bapak/Ibu atau Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan tepat dan benar. Semua informasi yang diterima sebagai hasil kuesioner ini bersifat rahasia dan digunakan untuk kepentingan akademis.

Demikian disampaikan, Atas kesediaanya dalam meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini kami ucapkan terimakasih.

Hormat Penulis

Galih Hari Santoso

## I. Identitas Responden

Berilah tanda checklist (√) pada salah satu pilihan jawaban dan tuliskan jawaban singkat bila jawaban Anda tidak tersedia pada pilihan jawaban dalam kuesioner ini.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :  Laki - Laki       perempuan
3. Umur :
4. Pendidikan Terakhir :  SMA       Magister (S2)  
 Diploma(D3)       Sarjana (S1)  
 lainnya
5. Lama Bekerja :  -5 Tahun  
 -10 Tahun  
 >10 Tahun
6. Jabatan :
7. Masa Kerja :

## II. Pentunjuk pengisian

Berilah tanggapan atas pernyataan - pernyataan yang saya ajukan. Anda diminta untuk memberikan pendapat mengenai variabel penelitian yaitu, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan cara membuat tanda checklist (√) pada alternatif jawaban berikut ini :



<b>SS(Sangat Setuju)</b>	<b>Setuju (S)</b>	<b>Ragu-Ragu (R)</b>	<b>TS ( Tidak Setuju)</b>	<b>STS ( sangat Tidak Setuju)</b>
5	4	3	2	1

### III. Variabel Penelitian

#### LINGKUNGAN KERJA (X1)

<b>Meningkatkan hubungan yang harmonis</b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Hubungan sesama rekan kerja yang harmonis					
2.	Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan karier atau untuk dipromosikan					
<b>Menyesuaikan kondisi lingkungan kerja</b>						
<b>No.</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
2.	Tempat kerja yang menjamin keamanan pegawai dalam bekerja					

## MOTIVASI KERJA (X2)

Meningkatkan disiplin kerja						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan.					
2.	Pengarahan langkah langkah dan teknik pelaksanaan pekerjaan tergantung pada atasan					
Meningkatkan prestasi kerja						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya mendapat jaminan kesehatan					
2.	Saya mendapat jaminan hari tua					
Menumbuhkan loyalitas pegawai dan perusahaan						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Memegang teguh visi,misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari					
2.	Merasa loyal terhadap organisasi ini					
Meningkatkan semangat kerja						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja					
2.	Saya nyaman terhadap					

	kondisi lingkungan kerja					
--	--------------------------	--	--	--	--	--

### PRESTASI KERJA (Y)

Perbaikan prestasi kerja						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Kematangan saya dalam merancang sebuah pekerjaan yang diberikan kepada saya					
2.	Ketelitian saya dalam mengerjakan suatu pekerjaan					
Perencanaan dan pengembangan karier						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Kemampuan saya dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
2.	Komitmen saya dalam melaksanakan pekerjaan					
Kebutuhan latihan dan pengembangan						
No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Kemampuan saya dalam memimpin suatu pelaksanaan tugas yang diberikan secara team					
2.	Saya bisa menerima masukan untuk memperbaiki kinerja guna mengembangkan perusahaan					

### Lampiran 5. Tabulasi Jawaban Responden

Responden	VARIABEL LINGKUNGAN KERJA				TOTAL
	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	
Resp_1	4	5	4	4	17
Resp_2	5	5	4	4	18
Resp_3	5	4	4	4	17
Resp_4	4	4	4	3	15
Resp_5	5	5	5	4	19
Resp_6	4	4	3	3	14
Resp_7	4	3	3	4	14
Resp_8	5	5	5	4	19
Resp_9	4	4	5	4	17
Resp_10	4	5	5	4	18
Resp_11	5	5	5	5	20
Resp_12	5	4	4	4	17
Resp_13	5	4	4	4	17
Resp_14	5	5	5	4	19
Resp_15	4	3	4	4	15
Resp_16	5	4	4	4	17
Resp_17	4	4	5	5	18
Resp_18	4	4	3	3	14
Resp_19	4	5	4	4	17
Resp_20	5	5	5	4	19
Resp_21	5	4	5	4	18
Resp_22	4	4	4	4	16
Resp_23	5	4	4	4	17
Resp_24	4	4	4	3	15
Resp_25	4	3	4	3	14
Resp_26	5	5	5	4	19
Resp_27	4	4	3	4	15

Resp_28	4	4	4	4	16
Resp_29	5	5	4	5	19
Resp_30	4	5	5	5	19
Resp_31	5	4	4	5	18
Resp_32	4	5	5	5	19
Resp_33	4	5	5	5	19
Resp_34	5	4	5	4	18
Resp_35	4	5	5	4	18
Resp_36	2	3	2	3	10
Resp_37	5	4	4	5	18
Resp_38	5	5	5	5	20
Resp_39	5	4	5	4	18
Resp_40	4	3	4	3	14

Resp	VARIABEL MOTIVASI KERJA								TOTAL
	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	
Resp_1	4	3	4	3	4	3	4	3	28
Resp_2	4	5	4	4	5	4	4	4	34
Resp_3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Resp_4	5	5	5	5	4	4	4	5	37
Resp_5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Resp_6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Resp_7	2	3	2	3	3	3	3	3	22
Resp_8	5	5	5	5	5	4	4	4	37
Resp_9	4	4	4	4	5	4	5	5	35
Resp_10	5	5	4	4	5	5	4	5	37
Resp_11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Resp_12	4	5	4	4	4	5	4	4	34
Resp_13	5	5	5	5	5	5	4	4	38
Resp_14	4	4	4	4	4	5	4	5	34
Resp_15	5	4	4	4	4	5	4	5	35
Resp_16	4	5	4	5	5	4	5	5	37

Resp_17	4	5	5	5	5	4	5	4	37
Resp_18	4	4	4	4	3	4	4	3	30
Resp_19	4	4	3	4	4	4	3	3	29
Resp_20	5	5	5	4	5	5	5	5	39
Resp_21	4	4	4	5	4	4	4	5	34
Resp_22	4	4	4	5	4	5	4	4	34
Resp_23	5	4	4	4	4	5	5	5	36
Resp_24	5	4	5	5	5	5	4	5	38
Resp_25	4	4	4	5	4	5	4	5	35
Resp_26	5	5	4	5	4	4	4	5	36
Resp_27	5	4	4	4	4	5	5	4	35
Resp_28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Resp_29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Resp_30	5	5	5	5	4	4	5	4	37
Resp_31	5	4	5	4	5	4	4	4	35
Resp_32	4	4	5	5	5	4	4	4	35
Resp_33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Resp_34	5	4	4	5	4	5	4	5	36

Resp_35	4	5	4	4	4	5	4	5	35
Resp_36	5	4	5	5	5	5	4	5	38
Resp_37	5	5	4	4	4	5	5	5	37
Resp_38	3	3	2	3	2	2	3	2	20
Resp_39	4	5	5	5	5	4	4	5	37
Resp_40	4	4	4	4	4	3	4	4	31



Resp	VARIABEL PRESTASI KERJA						TOTAL
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	
Resp_1	5	5	5	5	5	5	30
Resp_2	4	4	5	4	5	5	27
Resp_3	4	3	3	3	3	4	20
Resp_4	3	4	3	3	4	4	21
Resp_5	4	4	3	4	4	3	22
Resp_6	5	5	5	5	5	5	30
Resp_7	5	5	5	5	5	5	30
Resp_8	5	4	5	4	4	4	26
Resp_9	5	5	5	5	5	5	30
Resp_10	3	2	3	2	3	2	15
Resp_11	3	3	2	3	2	2	15
Resp_12	5	5	5	5	5	5	30
Resp_13	4	5	5	4	5	4	27
Resp_14	4	5	4	5	5	4	27
Resp_15	5	5	5	4	5	5	29
Resp_16	4	5	4	5	4	5	27
Resp_17	2	2	3	3	2	3	15
Resp_18	5	5	5	5	5	5	30
Resp_19	5	5	4	5	4	5	28
Resp_20	5	5	4	4	5	5	28
Resp_21	5	5	5	5	5	5	30
Resp_22	4	5	5	5	4	5	28
Resp_23	4	4	5	5	4	4	26
Resp_24	5	5	4	4	5	5	28
Resp_25	3	3	3	3	3	3	18

Resp_26	5	5	5	5	5	5	30
Resp_27	5	5	5	5	5	5	30
Resp_28	5	5	4	5	5	5	29
Resp_29	3	3	3	3	3	3	18
Resp_30	5	5	5	5	5	5	30
Resp_31	5	4	5	5	5	4	28
Resp_32	5	5	5	5	5	5	30
Resp_33	4	4	5	4	4	4	25
Resp_34	4	5	4	4	4	5	26
Resp_35	4	5	5	4	4	5	27
Resp_36	5	4	5	4	5	4	27
Resp_37	4	4	5	4	5	4	26
Resp_38	5	5	5	4	5	5	29
Resp_39	5	5	5	4	5	5	29
Resp_40	4	5	4	5	4	4	26

## Lampiran 6. Hasil Olahan Data SPSS 23

### 1. PENGUJIAN VALIDITAS DATA

#### a. Variabel Lingkungan Kerja

X1\_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.2	1.2	1.2
3.00	4	4.7	4.7	5.8
4.00	45	52.3	52.3	58.1
5.00	36	41.9	41.9	100.0
Total	86	100.0	100.0	

X1\_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.2	1.2	1.2
3.00	9	10.5	10.5	11.6
4.00	41	47.7	47.7	59.3
5.00	35	40.7	40.7	100.0
Total	86	100.0	100.0	

X1\_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.2	1.2	1.2
3.00	6	7.0	7.0	8.1
4.00	40	46.5	46.5	54.7
5.00	39	45.3	45.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

X1\_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.2	1.2	1.2
3.00	9	10.5	10.5	11.6
4.00	41	47.7	47.7	59.3

	5.00	35	40.7	40.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

b. Variabel Motivasi Kerja

**X2\_1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.2	1.2
	3.00	10	11.6	12.8
	4.00	34	39.5	52.3
	5.00	41	47.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0

**X2\_2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	9.3	9.3
	4.00	40	46.5	55.8
	5.00	38	44.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0

**X2\_3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.3	2.3
	3.00	7	8.1	10.5
	4.00	38	44.2	54.7
	5.00	39	45.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0

**X2\_4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	9.3	9.3
	4.00	41	47.7	57.0

	5.00	37	43.0	43.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

### X2\_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	8	9.3	9.3	10.5
Valid	4.00	40	46.5	46.5	57.0
	5.00	37	43.0	43.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

### X2\_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.00	1	1.2	1.2	1.2
	3.00	7	8.1	8.1	9.3
Valid	4.00	41	47.7	47.7	57.0
	5.00	37	43.0	43.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

### X2\_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3.00	9	10.5	10.5	10.5
Valid	4.00	43	50.0	50.0	60.5
	5.00	34	39.5	39.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

### X2\_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.00	1	1.2	1.2	1.2
Valid	3.00	13	15.1	15.1	16.3
	4.00	36	41.9	41.9	58.1

	5.00	36	41.9	41.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

c. Variabel Prestasi Kerja

Y\_1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.00	2	2.3	2.3
	3.00	9	10.5	12.8
Valid	4.00	31	36.0	48.8
	5.00	44	51.2	100.0
	Total	86	100.0	

Y\_2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.00	4	4.7	4.7
	3.00	4	4.7	9.3
Valid	4.00	31	36.0	45.3
	5.00	47	54.7	100.0
	Total	86	100.0	

Y\_3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.00	1	1.2	1.2
	3.00	9	10.5	11.6
Valid	4.00	35	40.7	52.3
	5.00	41	47.7	100.0
	Total	86	100.0	

Y\_4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.3	2.3
	3.00	9	10.5	12.8

	4.00	37	43.0	43.0	55.8
	5.00	38	44.2	44.2	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Y\_5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.00	2	2.3	2.3
	3.00	7	8.1	10.5
Valid	4.00	28	32.6	43.0
	5.00	49	57.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0

Y\_6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2.00	3	3.5	3.5
	3.00	5	5.8	9.3
Valid	4.00	37	43.0	52.3
	5.00	41	47.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0





## 2. PENGUJIAN VALIDITAS DATA

### a. Variabel Lingkungan Kerja

**Correlations**

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_TOTAL
X1_1	Pearson Correlation	1	.339**	.342**	.312**	.643**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.003	.000
	N	86	86	86	86	86
X1_2	Pearson Correlation	.339**	1	.515**	.613**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86
X1_3	Pearson Correlation	.342**	.515**	1	.439**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000
	N	86	86	86	86	86
X1_4	Pearson Correlation	.312**	.613**	.439**	1	.792**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000
	N	86	86	86	86	86
X1_TO TAL	Pearson Correlation	.643**	.825**	.759**	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Variabel Motivasi Kerja

**Correlations**

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_TOT AL
X2_1	Pearson Correlation	1	.471**	.612**	.532**	.535**	.586**	.537**	.622**	.802**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2_2	Pearson Correlation	.471**	1	.507**	.449**	.490**	.437**	.457**	.501**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2_3	Pearson Correlation	.612**	.507**	1	.618**	.755**	.452**	.646**	.521**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2_4	Pearson Correlation	.532**	.449**	.618**	1	.500**	.447**	.467**	.582**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2_5	Pearson Correlation	.535**	.490**	.755**	.500**	1	.434**	.635**	.554**	.799**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2_6	Pearson	.586**	.437**	.452**	.447**	.434**	1	.345**	.653**	.711**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2_7	Pearson	.537**	.457**	.646**	.467**	.635**	.345**	1	.505**	.744**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2_8	Pearson	.622**	.501**	.521**	.582**	.554**	.653**	.505**	1	.809**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2_TOT	Pearson	.802**	.696**	.833**	.745**	.799**	.711**	.744**	.809**	1
	Correlation									
AL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Variabel Prestasi Kerja

Correlations

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_TOTAL
Y_1	Pearson Correlation	1	.671**	.584**	.533**	.707**	.641**	.833**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Y_2	Pearson Correlation	.671**	1	.559**	.674**	.692**	.815**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Y_3	Pearson Correlation	.584**	.559**	1	.489**	.656**	.583**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Y_4	Pearson Correlation	.533**	.674**	.489**	1	.547**	.573**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Y_5	Pearson Correlation	.707**	.692**	.656**	.547**	1	.649**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Y_6	Pearson Correlation	.641**	.815**	.583**	.573**	.649**	1	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86
Y_TOTAL	Pearson Correlation	.833**	.890**	.773**	.768**	.854**	.857**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	86	86	86	86	86	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3. PENGUJIAN RELIABILITAS DATA

#### a. Variabel Lingkungan Kerja

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	4

#### b. Variabel Motivasi Kerja

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	8

c. Variabel Prestasi Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	86	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	6

#### 4. PENGUJIAN ASUMSI KLASIK

##### a. Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.07846703
	Absolute	.123
Most Extreme Differences	Positive	.076
	Negative	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		1.138
Asymp. Sig. (2-tailed)		.150

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

##### b. Uji Multikolinieritas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja (X1)	.944	1.059
	Motivasi Kerja (X2)	.944	1.059

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

##### c. Uji Autokorelasi

##### Model Summary<sup>b</sup>

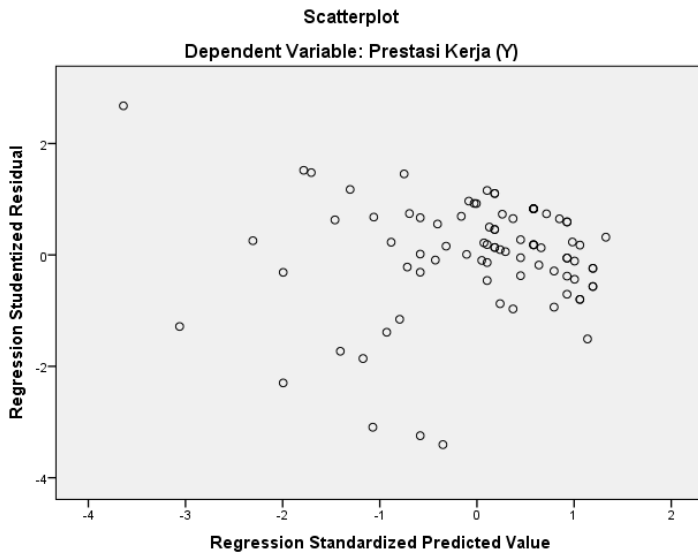
Model	Durbin-Watson
1	2.059 <sup>a</sup>

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)



d. Uji Heterokedastisitas



## 5. ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.569 <sup>a</sup>	.324	.308	3.11534

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.716	3.586		1.036	.303
1 Lingkungan Kerja (X1)	.734	.171	.399	4.301	.000
Motivasi Kerja (X2)	.284	.082	.322	3.464	.001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

## 6. PENGUJIAN HIPOTESIS

### a. Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.716	3.586		1.036	.303
1 Lingkungan Kerja (X1)	.734	.171	.399	4.301	.000
Motivasi Kerja (X2)	.284	.082	.322	3.464	.001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

### b. Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	386.098	2	193.049	19.891	.000 <sup>b</sup>
	Residual	805.542	83	9.705		
	Total	1191.640	85			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

